

## JUDICIAIRE

■ La Cour de justice de l'Union européenne autorise les employeurs à interdire le port de signes religieux par les employés en contact visuel avec la clientèle.

■ La mesure ne peut cependant être générale. Un arrêt qui clarifie une situation complexe.

## Une entreprise peut interdire le port du foulard dans certains cas

*“La décision de la Cour ne fait que renforcer les courants anti-musulmans et xénophobes.”*

**Ibrahim Kalin**

Le porte-parole du président turc Recep Tayyip Erdogan a critiqué, mardi, l'arrêt de la Cour

de justice européenne, jugeant qu'il renforce les courants hostiles à l'islam.

Cette réaction de la Turquie survient au moment où Ankara évoque régulièrement "l'islamophobie" en dénonçant le refus de certains pays européens d'autoriser la tenue de meetings de soutien au président turc islamo-conservateur Recep Tayyip Erdogan, en vue du référendum prévu le 16 avril sur le renforcement de ses pouvoirs.

Une règle interne d'une entreprise interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux ne constitue pas une discrimination directe. C'est le sens d'un arrêt rendu, mardi, par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), qui avait à se prononcer sur deux cas, notamment celui de Samira A., une employée licenciée, en Belgique, par la firme de sécurité G4S, parce qu'elle entendait porter le foulard islamique sur son lieu de travail.

C'est la Cour de cassation belge qui a demandé à la CJUE si le règlement de travail interdisant le port du voile dans l'entreprise pouvait être considéré comme une discrimination directe. La réponse est donc non.

Mais la CJUE n'en invite pas moins la Cour de cassation à vérifier si l'interdiction décrétée par la société G4S vise uniquement ses travailleurs en relation avec la clientèle. Si c'est le cas, alors l'interdiction doit être considérée comme nécessaire pour atteindre le but de neutralité poursuivi par G4S. La haute juridiction belge devra aussi vérifier s'il eût été possible à G4S de proposer à M<sup>me</sup> A. un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ses clients.

Licenciée en 2006

**Vouloir afficher une image de neutralité vis-à-vis des clients est légitime.**

La CJUE a également estimé qu'on ne peut pas écarter l'idée d'une discrimination si l'employeur a surtout voulu tenir compte des souhaits de ses clients de ne plus avoir affaire à une travailleuse portant un foulard islamique. Il y a donc des nuances dans cet arrêt.

L'affaire tranchée mardi remonte à 2006. Cette année-là, Samira A., de confession musulmane, engagée trois ans plus tôt comme réceptionniste par G4S, fait savoir qu'elle a l'intention de porter le foulard islamique pendant ses heures de travail. La direction de G4S informe M<sup>me</sup> A. que le port du foulard ne sera pas toléré, car contraire aux règles de neutralité qu'observe l'entreprise dans ses contacts avec ses clients.

Le 29 mai, le comité d'entreprise de G4S approuve une modification du règlement intérieur. Il y est stipulé qu'*"il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle"*.

### Pas de différence de traitement

Le 12 juin, M<sup>me</sup> A., qui n'entend pas se conformer à ce règlement, est licenciée. Elle conteste son licenciement devant les juridictions belges. Le dossier arrive in fine devant la Cour de cassation

qui s'interroge sur l'interprétation à donner de la directive de l'Union européenne sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. La Cour souhaite savoir si l'interdiction de porter un foulard islamique découlant d'une règle interne générale d'une entreprise privée constitue une discrimination directe.

Dans son arrêt, la Cour européenne a rappelé que

la directive entend par "principe d'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination fondée, entre autres, sur la religion. Elle a constaté que la règle interne de G4S se réfère au port de signes visibles de convictions et vise toute manifestation de ces convictions. Elle traite donc de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise et n'instaure pas de différence de traitement directement fondée sur la religion, au sens de la directive.

Cependant, ajoute la Cour, le juge national pourrait conclure que la règle crée une différence de traitement indirectement fondée sur la religion s'il était établi que l'obligation qu'elle contient aboutissait à un désavantage particulier pour les personnes ayant une religion donnée. Pour la Cour, une telle différence de traitement "ne serait pas constitutive d'une

discrimination indirecte si elle était justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires". La Cour fournit des indications à cet égard. Elle relève que la volonté d'un employeur d'afficher une image de neutralité vis-à-vis de ses clients est légitime, quand seuls sont impliqués les travailleurs en contact avec ces clients.

#### Pas n'importe quoi

Mais il faut, ajoute-t-elle, que l'interdiction du port visible de signes de convictions traduise une politique de neutralité "cohérente et systématique". C'est au juge belge de vérifier si c'était le cas dans le chef de G4S. On le voit, l'arrêt de mardi ouvre des perspectives aux entreprises belges mais ne leur permet pas de faire n'importe quoi.

J.-C.M.

## 3 QUESTIONS À

**Patrick  
Chartier**  
Directeur  
d'Unia

### 1 Comment accueillez-vous l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne ?

*Il permet de faire davantage de clarté dans le dossier complexe de l'interdiction du port du foulard au travail.*

*En effet, la législation antidiscrimination se prêtait à des interprétations différentes, ce qui a donné lieu à une jurisprudence très divergente, reflétant diverses sensibilités à l'égard de la place de la religion dans la société.*

*La Cour a dit clairement qu'une entreprise privée peut uniquement interdire le foulard pour les employés qui ont un contact visuel avec les clients.*

*Si l'employeur estime que son personnel doit avoir une apparence neutre, il doit appliquer cette politique de manière cohérente et systématique et non à la demande spécifique d'un client, ajoute la Cour. Enfin, celle-ci indique qu'un employeur est censé chercher un poste alternatif, sans contact visuel avec la clientèle dès lors qu'un employé émet le souhait de porter un signe convictionnel.*

*Son arrêt est équilibré et met des baïses à un problème complexe.*

### 2 Il ne s'agit donc pas d'un blanc-seing accordé aux entreprises qui ne pourront pas faire n'importe quoi en la matière.

*Exactement. Une interdiction générale n'est pas autorisée et c'est très important.*

### 3 Unia est-il régulièrement confronté à ce type de débat ?

*En 2016, Unia a ouvert 79 dossiers liés à des personnes musulmanes qui estimaient avoir été discriminées sur le marché de l'emploi.*

*Les musulmans pratiquants sont confrontés à des obstacles sur un marché du travail où la neutralité est mise en avant comme étant une norme. L'arrêt de mardi permet désormais de déterminer ce qui est acceptable au nom de la neutralité et ce qui ne l'est pas.*

*Le principe de base reste le respect de la liberté religieuse et les limitations doivent être justifiées et proportionnées.*

*Mais nous estimons aussi que les croyances personnelles ne peuvent être invoquées pour refuser d'effectuer des tâches considérées comme essentielles pour le poste concerné, ni évidemment pour discriminer soi-même des clients ou des collègues.*

*Unia attend désormais que la Cour de cassation belge se prononce en prenant en compte l'arrêt européen et les autres éléments du dossier.*

J.-C.M.

## Les employeurs et syndicats se félicitent d'un arrêt positif

**D**u côté des entreprises, la réaction à l'arrêt est assez positive. Dans un communiqué de presse envoyé mardi, le Syndicat neutre pour indépendants (SNI) se félicite qu'avec une telle décision, "l'entreprise passe avant les signes religieux ou politiques".

### De quoi rassurer les employeurs

*"Je ne pense pas que beaucoup d'employeurs ont eux-mêmes des problèmes avec des signes religieux, explique à 'La Libre' Christine Mattheeuws, la présidente du SNI. Mais ils évoluent dans un monde concurrentiel et compétitif, où il ne faut pas choquer les clients,*

*et où il faut les servir au mieux selon leurs souhaits. Cela va donc rassurer les employeurs qui se demandaient trop souvent ce qu'ils pouvaient ou non exiger de la part de leurs employés pour que soit respecté un environnement de travail neutre. Il fallait apporter plus de clarté, et je pense que cet arrêt est en ce sens très positif."*

Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances, la N-VA Zuhair Demir allait mardi dans le même sens. "Cet arrêt historique de la Cour européenne de jus-

*tice a l'avantage d'être clair. Il pose des limites nettes qui assurent une sécurité juridique pour les entreprises", a-t-elle réagi.*

### Clarifier le droit

Du côté syndical, les échos sont différents entre la FGTB et la CSC.

Le syndicat socialiste dit ne pas rencontrer régulièrement des cas problématiques liés à des revendications religieuses.

Du côté de la CSC, le discours est autre. "Il y a de plus en plus de demandes qui remontent vers nous et qui concernent le port de signes religieux ou philosophiques. Nous avons dû faire face à d'autres cas

*de licenciements liés au port de signes religieux", explique Luan Abedinaj, responsable national du service Diversité pour la CSC. "A chaque fois qu'un tel cas se présente, nous l'étudions à partir du socle du droit. Mais jusqu'ici, celui-ci était parfois contradictoire. Nous sommes donc heureux qu'un tel arrêt vienne le clarifier. Cela nous permettra de travailler et d'arriver à des consensus plus facilement en vue du bien-être du travailleur."*

BdO

**"Il y a de plus en plus de cas qui sont liés au port de signes religieux."**

**Luan Abedinaj**

Responsable national du Service Diversité pour la CSC.