

Le port visible d'un signe religieux

ROBERT DE BAERDEMAEKER
Avocat au Barreau de Bruxelles, Association Koan Lorenz

Le 14 mars 2017, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu deux arrêts (C-157/15 et C-188/15) concernant le port d'un foulard islamique, dont la presse s'est largement fait l'écho. À raison, tant cette question touche à diffé-

rentes valeurs, essentielles dans des États de droit, qui entrent en conflit l'une avec l'autre. Au-delà du débat juridique, il y a évidemment un débat de société auquel l'opinion publique a toutes les raisons d'être particulièrement sensible.

Il s'agissait de savoir, d'une part, si le fait de prévoir dans un règlement interne d'une entreprise l'interdiction générale du port visible de tout signe religieux constituait une discrimination directe au sens de la directive 2000/78 et, d'autre part, si le souhait d'un client de ne plus voir une salariée d'un prestataire de services travaillant pour son compte porter un foulard islamique constituait ou non une exigence professionnelle déterminante et proportionnelle au regard d'un objectif légitime.

De quoi s'agissait-il?

Dans la première affaire, une travailleuse de confession musulmane avait été engagée comme réceptionniste dans une entreprise où la règle non écrite prévoyait que les travailleurs ne pouvaient porter des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur les lieux de travail.

Trois ans plus tard, la travailleuse annonça qu'elle avait décidé de porter le foulard islamique. Elle fut ensuite en incapacité de travail et son employeur modifia son règlement intérieur dans le sens in-

diqué ci-dessus.

À son retour, son employeur la licencia moyennant l'indemnité légale.

Se considérant victime d'une discrimination, elle prit l'initiative d'une procédure devant les juridictions du travail pour obtenir une indemnité de protection. Lesdites juridictions lui donnèrent tort et elle se pourvut en cassation. Et c'est donc la Cour de cassation qui posa la question préjudicielle.

Dans la seconde affaire, la situation était différente. Aucun règlement interne à l'entreprise ne prévoyait d'interdiction de porter un signe religieux distinctif et c'est un tiers à l'entreprise, à savoir un client de celle-ci, qui demanda que la travailleuse ne porte plus le voile ou alors qu'elle soit remplacée.

La travailleuse fut également licenciée et comme elle n'obtint pas non plus gain de cause devant les juridictions du travail françaises, elle se pourvut en cassation.

Les discriminations sont interdites

La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ainsi que la Déclaration universelle des droits de l'Homme prônent des principes de liberté et de lutte contre toutes les formes de discrimination, mis en pratique notamment par une directive 2000/78 transposée en droit belge dans une loi du 25 février 2003.

La CJUE précise qu'une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que l'est une autre personne se trouvant dans une situation comparable entre autres sur la base de sa religion.

Dans la première affaire qui lui était soumise, la CJUE constata que tous les travailleurs de l'entreprise étaient traités de manière identique au regard de l'interdiction du port de signes religieux, si bien qu'une telle règle ne créait pas une

différence de traitement irrégulière.

Toutefois, la CJUE renvoya à la Cour de cassation de Belgique la question de vérifier si une telle obligation d'apparence neutre n'était pas susceptible d'aboutir à

créer malgré tout un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion. À suivre donc, peut-être.

La CJUE précise encore que la volonté pour une entreprise d'afficher une politique de neutralité est légitime et relève de la liberté d'entreprise; ce qui a déjà été reconnu en jurisprudence européenne.

Par conséquent, l'interdiction de porter un voile pouvait être considérée comme strictement nécessaire puisque la travailleuse était en contact avec des clients.

La demande d'un client

Dans la seconde affaire, la CJUE ne prit pas la même décision, considérant que la demande formulée par le client de l'employeur de la travailleuse portant le foulard ne constituait pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive.

Pour la Cour, il s'agissait d'avantage de répondre à un souhait particulier et subjectif et non pas d'une règle générale.

Deux décisions cohérentes au regard des textes mêmes si les deux situations de fait paraissaient comparables.

Deux affaires de foulard islamique. Les questions en jeu: discrimination, exigence professionnelle déterminante, objectif légitime?