

# Le cas de l'employée licenciée par G4S pour port du foulard sera rejugé

■ La cour du travail d'Anvers avait écarté la thèse de la discrimination. Arrêt cassé.

La Cour de cassation vient de casser un arrêt de la cour du travail d'Anvers, qui avait considéré qu'une entreprise n'avait pas commis de discrimination à l'occasion du licenciement d'une de ses employées qui entendait porter le voile.

En 2006, M<sup>me</sup> Achbita, une musulmane, qui travaillait comme réceptionniste chez un client de la société de gardiennage G4S, décide de porter le foulard. G4S ne l'entend pas de cette oreille. La firme pratique une politique tacite de neutralité et estime que le port du foulard n'est pas compatible avec cette politique.

Après l'échec d'une tentative de négociation menée par Unia (autrement dit le Centre interfédéral pour l'égalité des chances), M<sup>me</sup> Achbita est licenciée.

## Pas discriminatoire

En 2009, Unia saisit le tribunal du travail d'Anvers pour discrimination. Le tribunal juge qu'on n'est pas en face d'une discrimination directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique parce que la loi ne protège que la conviction intime et non sa manifestation extérieure.

En outre, la volonté de donner une image de neutralité vis-à-vis de la clientèle et des travailleurs est, selon le tribunal, un objectif légitime pour une entreprise.

Ce jugement est en grande partie confirmé par la cour du travail d'Anvers.

## Seulement en cas de contact visuel

Unia se pourvoit en cassation et, à sa demande, la Cour de cassation demande, le 9 mars 2015, à la Cour de justice de l'Union européenne de préciser si une interdiction générale de manifester ses convictions sur le lieu de travail constitue une discrimination directe ou indirecte.

Le 14 mars 2017, la Cour de justice de l'Union européenne arrête 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, dit-elle.

Enfin, un employeur doit chercher un poste alternatif, sans contact visuel avec la clientèle, lorsqu'un employé émet le souhait de porter un signe convictionnel.

À la lumière de cette décision, la

Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour du travail d'Anvers estimant qu'elle n'avait pas suffisamment examiné si le licenciement de Mme Achbita était discriminatoire.

Pour la Cour, un employeur est civilement responsable dès qu'il enfreint la loi antidiscrimination. La cour du travail n'avait pas à se pencher sur les raisons de l'employeur; elle aurait dû se contenter d'évaluer si la politique de neutralité de G4S pouvait se justifier en vertu de la législation antidiscrimination.

"La Cour de cassation a suivi un de nos arguments. A nos yeux, la cour du travail d'Anvers n'avait pas suffisamment vérifié le côté discriminatoire de ce licenciement. Nous souhaitons une jurisprudence claire pour savoir dans quels cas les sociétés commerciales peuvent interdire le port du voile en raison d'une politique de neutralité", a réagi Patrick Charlier, directeur d'Unia.

Quoi qu'il en soit, le dossier va désormais revenir devant la cour du travail de Gand.

J.-C.M.

**"Nous souhaitons une jurisprudence claire pour savoir quand les sociétés peuvent interdire le port du voile."**

**Patrick Charlier**  
Directeur d'Unia