

Voile, laïcité et libre entreprise

Le juge européen poursuit sa construction sur la place de la religion dans l'espace européen.

Jusque-là, la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme donnait à la liberté de la foi un double aspect : le droit d'avoir ou de ne pas avoir de religion, d'une part ; le droit de manifester sa religion ou ses convictions sans être inquiété, d'autre part.

Quatre grandes décisions – largement commentées ici même en leur temps – la fondent :

- l'affaire Leyla Sahin c. Turquie de 2004 : interdiction du foulard à l'université ;

- l'affaire Lautsi c. Italie de 2011 : interdiction de l'exposition du crucifix dans les salles de classe ;

- l'affaire S.A.S c. France de 2014 : interdiction relative du voile intégral dans l'espace public ;

- l'affaire Mansur Yalçın c. Turquie de 2014 : rejet d'une loi obligeant des enfants à suivre un enseignement religieux à l'école.

Cette fois-ci, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu, mardi 14 mars dernier, deux décisions sur la religion en entreprise, en réponse à deux questions, l'une posée par la Cour de cassation belge et l'autre par la Cour de cassation française^(*).

Dans les deux cas, la Cour devait préciser le cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail fixé par la directive de l'Union européenne 2000/78/CE, entrée en vigueur le 2 décembre 2000 et qui a donné aux Etats membres trois ans pour transposer la directive en droit, avec trois années supplémentaires pour créer une législation dans le domaine de l'âge et du handicap.

L'affaire belge (Affaire C-157/15, Achbita et G4S Secure Solutions) donne le mode d'emploi des politiques de neutralité que les entreprises sont en droit de mener.

De quoi s'agit-il ? Le 12 février 2003, M^{me} Samira Achbita, de confession musulmane, a été engagée comme réceptionniste par l'entreprise privée G4S qui fournit notamment des services de réception et d'accueil à des clients. À l'époque du recrutement de M^{me} Achbita, une règle non écrite au sein de G4S interdisait aux travailleurs de porter des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques

ou religieuses sur le lieu de travail. En avril 2006, M^{me} Achbita a fait savoir à son employeur qu'elle avait l'intention de porter le foulard islamique pendant les heures de travail. En réponse, la direction de G4S l'a informée que le port du foulard ne serait pas toléré car le port visible de signes politiques, philosophiques ou religieux était contraire à la neutralité à laquelle s'astreignait l'entreprise dans ses contacts avec ses clients.

Le 12 mai 2006, après un arrêt de travail pour cause de maladie, M^{me} Achbita a fait savoir à son employeur qu'elle reprendrait le travail le 15 mai et qu'elle porterait désormais le foulard islamique. Le 29 mai 2006, le comité d'entreprise de G4S a approuvé une modification du règlement intérieur, entrée en vigueur le 13 juin 2006. 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». Le 12 juin 2006, en raison de sa volonté persistante de porter le foulard islamique sur son lieu de travail, M^{me} Achbita a été licenciée. Elle a contesté ce licenciement devant les juridictions belges.

Une entreprise peut-elle adopter un règlement intérieur avec une clause imposant à ses collaborateurs la neutralité religieuse, politique ou philosophique sans se rendre coupable d'une discrimination directe ? La question découle de l'article 2 de la directive du 27 novembre 2000 sur les discriminations.

La Cour constate que la règle interne de G4S se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions. Cette règle traite, dès lors, de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant notamment, de manière générale et indifférenciée, une neutralité vestimentaire. Il ne ressort pas des éléments du dossier dont dispose la Cour que cette règle interne a été appliquée différemment à M^{me} Achbita par rapport aux autres travailleurs de G4S.

Par conséquent, une telle règle interne n'instaure pas de différence de traitement directement fondée sur la religion ou sur les convictions.

Tout en soulignant que le juge national saisi du litige est seul compétent pour déterminer si et dans quelle mesure la règle interne est conforme à ces exigences, 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 tant publics que privés est légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués les travailleurs qui entrent en contact avec les clients. En effet, ce souhait se rapporte à la liberté d'entreprise. En outre, l'interdiction du port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique.

Dès lors, la Cour conclut que «l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions». Une telle discrimination indirecte peut être objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse, «pourvu que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires».

En l'espèce, la Cour écarte la discrimination directe ; la logique laïque l'emporte au détriment d'une application ferme du droit de la non-discrimination. Ainsi, il est donc possible de mettre en place une politique de neutralité dans les entreprises, mais l'obligation de neutralité doit viser le port visible de tous les signes de convictions politiques, religieuses ou philosophiques, de façon «générale» et «indifférenciée». Elle doit aussi s'adresser aux seuls salariés en contact avec la clientèle.

La réserve est de taille. De telles clauses, explique la Cour, sont admises au nom de la liberté d'entreprendre : «Le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue par l'article 16 de la Charte.»

Dans l'affaire française, toujours du 14 mars (n° C-188/15, Bougnaoui et ADDH), un client avait fait savoir qu'il ne souhaitait plus voir dans ses locaux une ingénieure d'études voilée.

M^{me} Asma Bougnaoui est employée chez Micropole, à compter du 15 juillet 2008, sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'ingénieur d'études. A la suite d'une plainte d'un client auquel elle avait été assignée par Micropole, cette entreprise a



Par Ammar Belhimer
ammarbelhimer@hotmail.fr

réaffirmé le principe de nécessaire neutralité à l'égard de sa clientèle et lui a demandé de ne plus porter le voile. M^{me} Bougnaoui s'y est opposée et a été licenciée par la suite. Elle a contesté son licenciement devant les juridictions françaises.

Saisie de l'affaire, la Cour de cassation française demande à la Cour de justice si la volonté d'un employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne plus voir ses services fournis par une travailleuse qui porte un foulard islamique peut être considérée comme une «exigence professionnelle essentielle et déterminante».

La Cour européenne rappelle que ce n'est que dans des conditions très limitées qu'une caractéristique liée, notamment, à la religion peut constituer «une exigence professionnelle essentielle et déterminante». En effet, cette notion renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice d'une activité professionnelle et ne couvre pas des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

La Cour répond donc que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits du client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme «une exigence professionnelle essentielle et déterminante», ce qui aurait permis de déroger au principe de non-discrimination. C'est pourquoi, elle estime que «tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise», l'employeur doit lui proposer un autre poste de travail «n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients».

A. B.

(*) <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-03/cp170030fr.pdf>

POUSSE AVEC EUX !

Par Hakim Laâlam

hlaalam@gmail.com
@laalamhakimus



Ces bêtes intelligentes !

Coupure d'eau ? Optez pour le forfait 4G. Sinon, stockez des jerrycans dans le...

... Cloud !

Le cadavre d'une terroriste a été découvert par l'ANP dans un massif forestier de Skikda. Découverte faite le 14 avril, selon un communiqué officiel de ce ministère. Alors, bien sûr, on a pu lire un peu partout que cette «tango» s'appelait F. Houria, épouse d'un «collègue terroriste» dénommé F. Bouazza et abattu par l'armée en février 2016. On a aussi appris que F. Houria était la sœur d'une autre terroriste, F. Nadia, alias «Yousra», elle-même épouse du tango G. Salah arrêté en compagnie de toute sa famille le 10 avril dernier. Voilà ce que j'appelle une info complète. Pour un peu et on nous aurait détaillé les vêtements que portait F. Houria lorsque son corps a été découvert en pleine forêt dense. Complète ? Presque. Pas tout à fait ! Parce qu'à mes yeux, il manque une information

essentielle dans le tas des détails communiqués. Les animaux, on la leur fait pas ! Oui ! Les animaux savent ce qui est bon pour eux et ce qui ne l'est pas. On a beau mépriser la faune, insulter son prochain en l'affublant de sobriquets animaliers, pensant ainsi le diminuer, nous nous gourons complètement. Les animaux, contrairement à nous, savent faire le distinguo, réfléchir avant de manger n'importe quoi ! La preuve par le corps de F. Houria. Aucun animal de la forêt dense et profonde de Skikda, pas une bête n'a daigné s'en approcher ni y «goûter». C'est la preuve que l'intelligence n'est pas l'apanage de l'homme. Loin s'en faut ! Et j'avoue que depuis cet épisode, je suis fier d'habiter et d'être un citoyen d'un pays comme l'Algérie qui compte encore des massifs forestiers de bonne couverture végétale, mais surtout peuplés d'animaux doués de capacités de discernement extraordinaires. Bravo les bêtes ! Je fume du thé et je reste éveillé, le cauchemar continue.

H. L.