

Voile en entreprise, la presse s'agite: enjeux de la décision de la CJUE sur fond de Brexit

écrit par Maxime | 1 juin 2016



Comme Christine l'a annoncé, il faut s'attendre à une décision très prochaine de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) à propos du port du voile islamique en entreprise. On avait suivi de près le contentieux qui s'était développé devant les juridictions françaises : à ce stade du développement de la jurisprudence, tout dépend désormais de cette cour instituée pour vérifier que les Etats membres se conforment bien aux prescriptions du droit européen. Cependant, les juges européens disposent d'une liberté de manœuvre extrêmement large, puisque les dispositions sur lesquelles ils se prononcent sont assez vagues.

La question est d'autant plus d'actualité que l'article 6 de la loi « Travail » qui fait tant de remous en France a été supprimé en raison, vraisemblablement, de cette intervention prochaine de la CJUE, dont les décisions s'imposent au législateur national, français. Quant aux décisions judiciaires françaises remarquables, il fut question notamment des employées voilées d'une crèche (affaire *Baby loup*), d'une

entreprise d'informatique intervenant auprès d'une grande entreprise française dont les collaborateurs réclameront que l'intervenante ne porte plus le voile et d'une boulangerie-pâtisserie.

La CJUE devra se prononcer à la suite d'un litige devant les juridictions belges qui ressemble fort à la deuxième de ces affaires. Si la question posée par la juridiction belge sera ainsi traitée avant celle posée par la juridiction française, on peut penser qu'elle va anticiper la solution du [litige qui intéresse le droit français](#). C'est d'autant plus vraisemblable que c'est la même directive qui est en cause. [Le Monde](#) fait d'ailleurs le rapprochement entre ces deux affaires aussi.

Dans un contexte de contestation de plus en plus importante de l'action de l'Union européenne, avec la perspective du « *Brexit* » notamment, on peut penser que les juges doivent faire particulièrement attention à la décision qu'ils vont prendre. L'avocat général devant la CJUE en est d'ailleurs bien conscient, puisqu'il a déclaré :

« il est inutile de souligner ici à quel point cette question est socialement délicate, en particulier dans le contexte politique et social actuel, qui voit l'Europe confrontée à un afflux absolument sans précédent de migrants provenant de pays tiers et dans lequel les moyens de parvenir à une intégration réussie des personnes issues de l'immigration sont âprement débattus ».

Source : <http://paperjam.lu/news/vers-une-legitime-interdiction-du-foulard-islamique-au-travail>

Cette affaire intervient aussi dans le contexte d'un durcissement de la politique d'une partie des Etats membres à l'égard du port du voile, qui s'est traduit par l'adoption de lois ou de décisions [récentes](#) ou [prochaines](#).

Toutes ces circonstances ne pourront être neutres quant à l'issue du litige. De plus, au-delà de la question du voile, c'est plus généralement la question de l'exercice de la

religion au travail qui est posée. Il est ainsi question de la [barbe islamique](#) ou des [prières au travail](#).

Pour l'instant, il n'est question que des conclusions de l'avocat général, qui ne préjugent en rien de la décision à intervenir de la CJUE. J'aurais même tendance à redoubler de méfiance. Pour mieux faire passer la pilule, on pourrait bien nous présenter dans un premier temps des conclusions de l'avocat général défavorables au port du voile, tandis que la Cour déciderait finalement de l'autoriser, ce qui viserait à montrer que son approche fut prudente, qu'il en fut longuement et sagement délibéré au point de décider de ne pas suivre l'avocat général... En effet, l'avocat général n'est pas systématiquement suivi par les juridictions, y compris la CJUE. Autant dire, dès lors, que [le Figaro](#) vend un peu la peau de l'ours avant de l'avoir tué en retenant comme titre : « *les entreprises peuvent interdire le voile* ». Il ne faut pas crier victoire avant que la Cour ait statué. Néanmoins, l'avocat général est un magistrat du même niveau que les juges européens. Contrairement à ce que son appellation pourrait faire croire, ce n'est pas un avocat et encore moins un avocaillon. L'avocat général présente des conclusions généralement très denses, très approfondies, très réfléchies. Il est donc rare qu'une juridiction décide autrement, mais dans le domaine des droits fondamentaux, les concepts utilisés sont très philosophiques et vagues, si bien que la solution à adopter ne s'impose pas avec la même évidence que dans des litiges où la marge de manœuvre du juge est plus réduite.

D'ailleurs, les conclusions de l'avocat général sont assez prudentes, car elles consistent à dire que « *l'interdiction du voile peut être licite* ». A première vue, avec ce genre de formule, il faut s'attendre à une réponse nuancée et subtile : dans certains cas, le port du voile pourra être interdit, dans d'autres cas, non. On peut s'attendre à une réponse de Normand, même si la CUJE est à Luxembourg, obligeant à distinguer selon le type de fonctions exercées, le contact ou

non avec le public constituant la clientèle, le type de public, plus ou moins sensible au prosélytisme ou non. Bref, tout ce que l'on déteste : le **consensus mou**.

Et pourtant...

Les conclusions de l'avocat général préconisent que l'interdiction du voile islamique soit possible lorsqu' « elle se fonde sur une **règle interne de neutralité au travail** ».

Cette formulation est de nature à nous rassurer, parce que rien n'est alors exigé quant à la légitimité de cette règle interne : il semble donc que c'est **discrétionnairement** que l'employeur pourrait refuser le port du voile et des vêtements islamiques plus généralement. Pour faire bonne mesure, il devra néanmoins interdire tout vêtement religieux, au risque de s'exposer à des poursuites pour discrimination.

On peut penser que des restrictions seront introduites pour tenir compte d'exigences habituelles dès lors qu'on évoque des restrictions aux droits des salariés : si la source de l'interdiction (règlement intérieur, unilatéralement, ou contrat de travail) semble indifférente, il faudra que le salarié soit informé de l'interdiction.

Si l'interdiction est décidée après qu'il est entré en fonction, la question se complique car elle déjoue ses prévisions, mais le pouvoir disciplinaire de l'employeur devrait pouvoir alors être invoqué pour lui imposer néanmoins cette solution.

Il existe alors des raisons de penser que le pouvoir de l'employeur pourrait être assez libre, ce qui est important, puisque, ainsi, il garantit au profit de tous la laïcité au sein de son entreprise, puisque [tout repose sur ses épaules dans ce domaine](#).

Les conclusions de l'avocat général n'introduisent une appréciation de la légitimité de la politique de neutralité de

l'entreprise que pour apprécier le bien fondé d'une discrimination religieuse. Il me semble qu'ainsi, l'avocat général autorise les entreprises confessionnelles, comme les établissements d'enseignement catholique, qui pourraient interdire tous les signes religieux autres que catholiques. Il s'agirait alors de respecter le caractère propre de ces entreprises, dans le prolongement de la jurisprudence française à cet égard.

En effet, l'avocat général entrevoit le risque d'une « discrimination indirecte fondée sur la religion ». Mais, ajoute-t-elle, *« cette discrimination pourrait être justifiée afin de mettre en œuvre, dans l'entreprise concernée, une politique légitime de neutralité fixée par l'employeur (...) pour autant que le principe de proportionnalité soit respecté »*.

Enfin, selon [la Croix](#), l'identité nationale de l'Etat membre concerné aurait été prise en compte dans les conclusions de l'avocat général, ce qui montre à mon avis qu'au sein de la juridiction européenne, on sent la révolte des peuples gronder... De ce point de vue, mieux vaut être en France qu'en Grande-Bretagne, [où le communautarisme conduit à confier à un professeur de théologie islamique assisté d'imams une enquête qui relèverait de la police en France !](#)

On peut être étonné de voir les media consacrer autant de place aux conclusions de l'avocat général, puisque, pour l'instant, on ne sait donc absolument pas quelle sera la décision européenne, d'une part, et, d'autre part, les conclusions de l'avocat général sont, malgré quelques audaces, empreintes d'une certaine réserve qui ne peut guère susciter l'enthousiasme d'une réponse bien tranchée. C'est néanmoins la preuve que cette question suscite un vif intérêt. Que tous ceux qui prétendent que ce sont de faux problèmes trouvent ici un vif démenti. Il faudra encore attendre quelques mois avant d'avoir la réponse.

Extraits de l'article du Figaro :

« La cour de Luxembourg, chargée entre autres d'interpréter le droit de l'Union, rendra sa décision définitive «à une date ultérieure», autrement dit, pas avant plusieurs mois. Elle a été sollicitée par la Cour de cassation belge.

(...) L'affaire concerne Samira Achbita, une réceptionniste de confession musulmane qui conteste la rupture de son contrat de travail par la société de surveillance et de sécurité G4S Secure Solutions. Lorsqu'elle a insisté, après trois ans d'activité, [pour pouvoir porter un foulard islamique au travail](#), elle a été licenciée du fait que le port de signes religieux, politiques et philosophiques visibles était interdit par la firme ».