

Voile au travail, la Cour de cassation a perdu son latin et s'en remet à la Cour européenne de justice !

écrit par Christine Tasin | 1 juin 2016

La justice européenne va trancher sur le voile au travail

Une avocate générale a proposé, mardi 31 mai, de rendre possible l'interdiction du foulard islamique par l'employeur

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'apprête à rendre une décision qui fera date sur la question du port du foulard islamique dans les entreprises privées. Deux cours de cassation de l'UE, la belge et la française, ont à se prononcer sur les cas – différents – de deux femmes licenciées pour avoir refusé de retirer leur voile. Selon la technique éprouvée de la patate chaude, ces deux juridictions ont demandé à la CJUE, avant de trancher ce sujet sensible, de préciser la portée de la directive du 27 novembre 2000 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, pour mieux définir les conditions dans lesquelles un employeur peut demander à l'un de ses salariés de renoncer au port d'un signe religieux, en l'occurrence le voile, sans tomber dans la discrimination.

La CJUE devrait joindre les deux affaires pour rendre une décision de principe. Ses réponses pourraient infléchir les pratiques actuelles dans l'Union européenne, qui sont très diverses. A moins d'un an de l'élection présidentielle française, elles pourraient aussi alimenter la campagne.

Mardi 31 mai, l'avocate générale

A moins d'un an de la présidentielle française, la décision de la Cour pourrait alimenter la campagne

de la CJUE a rendu des conclusions restrictives et surprenantes dans l'affaire belge. Celle-ci concerne une salariée de G4S Secure Solutions, une société qui fournit des services d'accueil et de réception. Employée comme réceptionniste depuis quelques années, Samira A. informe un jour son employeur qu'elle portera désormais le voile au travail. Celui-ci refuse au motif que ce serait contraire à la règle – non écrite – de neutralité de l'entreprise. Peu après, G4S Secure Solutions modifie son règlement en ce sens. Samira A. maintient sa décision. Licenciée, elle poursuit son employeur pour discrimination. Saisie, la Cour de cassation belge demande à la CJUE si l'interdiction de travailler voilée est une discrimination même si l'employeur interdit à tous ses salariés de porter

des « signes d'appartenance philosophique, religieuse ou politique ».

L'avocate générale propose à la CJUE de décider que l'interdiction par l'employeur du port de signes politiques ou religieux par les salariés est possible dans certaines conditions. Elle n'est pas une discrimination si elle est édictée par le règlement général de l'entreprise et si elle ne repose pas sur des préjugés. Elle peut en revanche être une discrimination indirecte. Mais celle-ci « peut être justifiée pour mettre en œuvre dans l'entreprise concernée une politique de neutralité en matière de religion et de conviction », à condition que cette restriction respecte le principe de proportionnalité. Les critères permettant de juger de cette proportionnalité, ajoute la magistrate, sont « la taille et le caractère ostentatoire du signe religieux, la nature de l'activité de la travailleuse, le contexte dans lequel elle doit exercer son activité, l'identité nationale de l'Etat membre concerné ». Cette dernière référence est inhabituelle en matière juridique et semble surtout être un blanc-seing accordé aux Etats.

Les conclusions de l'avocat général sur l'affaire française seront

bientôt connues, mais la décision pourrait n'intervenir que dans dix-huit mois. La Cour devra dire si une entreprise peut exiger d'une salariée qu'elle retire son voile à la demande d'un de ses clients.

« Pas de voile la prochaine fois »

Asma B. était ingénieure d'étude dans une société de conseil informatique, Micropole Univers, et travaillait voilée. L'un des clients chez qui elle avait été envoyée, Groupama, s'était plaint auprès de Micropole Univers que le voile d'Asma B. avait gêné certains de ses salariés et avait demandé qu'il n'y ait « pas de voile la prochaine fois ». Micropole Univers avait alors demandé à Asma B. de renoncer à son voile lors des contacts avec des clients (possibilité d'ailleurs prévue lors de son recrutement), ce qu'elle avait refusé. Elle avait alors été licenciée.

Les prud'hommes comme la cour d'appel n'ont pas retenu le motif de discrimination invoqué par la salariée. Celle-ci a soutenu, devant la Cour de cassation, que l'interdiction de porter le voile, même limitée aux contacts avec la clientèle, est une atteinte injustifiée et disproportionnée à sa li-

berté religieuse. La directive européenne prévoit qu'une différence de traitement n'est pas nécessairement discriminatoire si elle « constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante ». La Cour de cassation française demande à la CJUE si le souhait de la société cliente, ici Groupama, de ne pas avoir affaire à une intervenante voilée peut entrer dans cette catégorie.

Cette question est importante car elle fonde l'une des principales limitations possibles au principe général de liberté religieuse qui prévaut pour les salariés du privé n'exerçant pas de mission de service public. Comme le respect des règles d'hygiène et de sécurité, les impératifs commerciaux liés aux relations avec la clientèle peuvent, dans certaines conditions, amener l'entreprise à restreindre cette liberté. La question qui se pose ici est de savoir si le seul bon vouloir d'un client, fut-il discriminatoire, peut permettre de restreindre une liberté fondamentale d'un salarié. Passablement éprouvée par l'affaire Baby Loup, la Cour de cassation française a choisi de demander la réponse à la CJUE. ■

CÉCILE CHAMBRAUD

Voici un article fort intéressant qui évoque un sujet sur lequel Maxime nous avait déjà alertés

<http://resistancerepublicaine.com/2016/04/08/cedh-voile-en-entreprise-protection-possible-des-clients-et-des-enfants-mais-quid-des-collegues/>

La justice européenne va trancher sur le voile au travail

Une avocate générale a proposé, mardi 31 mai, de rendre possible l'interdiction du foulard islamique par l'employeur

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'apprête à rendre une décision qui fera date sur la question du port du foulard islamique dans les entreprises privées. Deux cours de cassation de l'UE, la belge et la française, ont à se prononcer sur les cas – différents – de deux femmes licenciées pour avoir refusé de retirer leur voile. Selon la technique éprouvée de la patate chaude, ces deux juridictions ont demandé à la CJUE, avant de trancher ce sujet sensible, de préciser la portée de la directive du 27 novembre 2000 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, pour mieux définir les conditions dans lesquelles un employeur peut demander à l'un de ses salariés de renoncer au port d'un signe religieux, en l'occurrence le voile, sans tomber dans la discrimination.

La CJUE devrait joindre les deux affaires pour rendre une décision de principe. Ses réponses pourraient infléchir les pratiques actuelles dans l'Union européenne, qui sont très diverses. A moins d'un an de l'élection présidentielle française, elles pourraient aussi alimenter la campagne.

Mardi 31 mai, l'avocate générale

A moins d'un an de la présidentielle française, la décision de la Cour pourrait alimenter la campagne

de la CJUE a rendu des conclusions restrictives et surprenantes dans l'affaire belge. Celle-ci concerne une salariée de G4S Secure Solutions, une société qui fournit des services d'accueil et de réception. Employée comme réceptionniste depuis quelques années, Samira A. informe un jour son employeur qu'elle portera désormais le voile au travail. Celui-ci refuse au motif que ce serait contraire à la règle – non écrite – de neutralité de l'entreprise. Peu après, G4S Secure Solutions modifie son règlement en ce sens. Samira A. maintient sa décision. Licenciée, elle poursuit son employeur pour discrimination. Saisie, la Cour de cassation belge demande à la CJUE si l'interdiction de travailler voilée est une discrimination même si l'employeur interdit à tous ses salariés de porter

des « signes d'appartenance philosophique, religieuse ou politique ».

L'avocate générale propose à la CJUE de décider que l'interdiction par l'employeur du port de signes politiques ou religieux par les salariés est possible dans certaines conditions. Elle n'est pas une discrimination si elle est édictée par le règlement général de l'entreprise et si elle ne repose pas sur des préjugés. Elle peut en revanche être une discrimination indirecte. Mais celle-ci « peut être justifiée pour mettre en œuvre dans l'entreprise concernée une politique de neutralité en matière de religion et de conviction », à condition que cette restriction respecte le principe de proportionnalité. Les critères permettant de juger de cette proportionnalité, ajoute la magistère, sont « la taille et le caractère ostentatoire du signe religieux, la nature de l'activité de la travailleuse, le contexte dans lequel elle doit exercer son activité, l'identité nationale de l'Etat membre concerné ». Cette dernière référence est inhabituelle en matière juridique et semble surtout être un blanc-seing accordé aux Etats.

Les conclusions de l'avocat général sur l'affaire française seront

bientôt connues, mais la décision pourrait n'intervenir que dans dix-huit mois. La Cour devra dire si une entreprise peut exiger d'une salariée qu'elle retire son voile à la demande d'un de ses clients.

« Pas de voile la prochaine fois »

Asma B. était ingénieure d'étude dans une société de conseil informatique, Micropole Univers, et travaillait voilée. L'un des clients chez qui elle avait été envoyée, Groupama, s'était plaint auprès de Micropole Univers que le voile d'Asma B. avait gêné certains de ses salariés et avait demandé qu'il n'y ait « pas de voile la prochaine fois ». Micropole Univers avait alors demandé à Asma B. de renoncer à son voile lors des contacts avec des clients (possibilité d'ailleurs prévue lors de son recrutement), ce qu'elle avait refusé. Elle avait alors été licenciée.

Les prud'hommes comme la cour d'appel n'ont pas retenu le motif de discrimination invoqué par la salariée. Celle-ci a soutenu, devant la Cour de cassation, que l'interdiction de porter le voile, même limitée aux contacts avec la clientèle, est une atteinte injustifiée et disproportionnée à sa li-

berté religieuse. La directive européenne prévoit qu'une différence de traitement n'est pas nécessairement discriminatoire si elle « constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante ». La Cour de cassation française demande à la CJUE si le souhait de la société cliente, ici Groupama, de ne pas avoir affaire à une intervenante voilée peut entrer dans cette catégorie.

Cette question est importante car elle fonde l'une des principales limitations possibles au principe général de liberté religieuse qui prévaut pour les salariés du privé n'exerçant pas de mission de service public. Comme le respect des règles d'hygiène et de sécurité, les impératifs commerciaux liés aux relations avec la clientèle peuvent, dans certaines conditions, amener l'entreprise à restreindre cette liberté. La question qui se pose ici est de savoir si le seul bon vouloir d'un client, fut-il discriminatoire, peut permettre de restreindre une liberté fondamentale d'un salarié. Passablement éprouvée par l'affaire Baby Loup, la Cour de cassation française a choisi de demander la réponse à la CJUE. ■

CÉCILE CHAMBRAUD

Il n'empêche que l'on peut s'inquiéter d'une Cour de cassation qui a si peur de se faire retoquer par la Cour européenne des Droits de l'homme en dernier recours qu'elle préfère demander à la Cour européenne de Justice de décider à sa place...

Nos lois ? A la poubelle. Seules comptent les lois édictées par Bruxelles !

Une bonne nouvelle dans ce désastre, c'est que l'avocat général de la CJUE propose non seulement de permettre à une entreprise de décider ou pas d'accepter le voile mais surtout de prendre en compte "l'identité nationale de l'Etat-membre concerné", ce qui laisserait à chaque état le soin de se positionner sur l'islam et sur la laïcité... La mauvaise nouvelle c'est que, en 4 ans, l'islamisation de notre pays a tant progressé que l'on se demande si des restes d'identité nationale auront persisté dans nos lois et notre constitution, pour ne pas parler de la vie quotidienne, après le passage de Hollande, Valls, El Khomry et Belkacem aux affaires...