

Le foulard islamique en entreprise : une bonne raison d'aller voter contre l'UE dimanche

écrit par Maxime | 24 mai 2019



Nous sommes sans doute nombreux à ne pas avoir beaucoup d'entrain pour aller voter dimanche. Je n'ai guère de sympathie pour Jordan Bardella eu égard à certains propos lus de lui il y a quelques années. Néanmoins, j'irai voter pour sa liste, contre Macron et en hommage aux militants qui défendent constamment une certaine idée de la France afin d'espérer ne pas voir les conditions de vie continuer à se dégrader dans notre pays.

La défense de l'identité française est toujours un credo du RN. A cet égard, la jurisprudence européenne relative aux discriminations dénature les principes républicains français. Par exemple, récemment, la France a été condamnée pour sexisme eu égard au calcul de l'indemnité de congé parental, alors même qu'hommes ou femmes peuvent prendre un tel congé. La Cour européenne (CJUE) a considéré que puisque la plupart du temps, ce sont des femmes qui prennent ce congé, le mode de calcul

assimilant certains contrats conclus à temps plein à du temps partiel était discriminatoire à l'égard des femmes de façon indirecte.

<https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/indemnite-de-licenciement-et-conge-parental-partiel-son-calcul-est-effectue-sur-la-base-d-un-temps-plein>

Loin de procéder d'un antiféminisme primaire, ma critique porte sur le raisonnement faisant appel à l'idée de « discrimination indirecte ». On a constaté en effet, dans l'affaire du foulard islamique en entreprise jugée il y a deux ans, que cette notion permettait d'interdire en principe de le prohiber en entreprise, même par le biais d'une clause visant toutes les idéologies sans discriminer spécialement les signes islamiques.

Or, un arrêt de la cour d'appel de Versailles du jeudi 18 avril 2019 condamne l'employeur finalement dans cette affaire (SA MICROPOLE), le CCIF étant de la partie (ça veut tout dire...).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038488817&fastReqId=1612963225&fastPos=1>

On retrouve comme magistrat ayant contribué à la décision Philippe FLORES, président de la cour (<http://resistancerepublicaine.com/tag/philippe-flores/>), accompagné de deux conseillers ayant aussi statué dans cette affaire (Bérénice HUMBOURG et Florence MICHON).

Je renvoie à cet égard à mon article relatif à la cour d'appel de Versailles : <http://resistancerepublicaine.com/2018/12/14/versailles-le-tribunal-accorde-35000-euros-a-linfirmiere-voilee-licenciee/>

La cour de Versailles rend à nouveau une décision favorable aux revendications musulmanes. En voici de larges extraits :

« La société Micropole, qui emploie plus de dix salariés est une société de conseil, d'ingénierie et de formation spécialisée dans le développement et l'intégration de solutions décisionnelles. (...) Le 15 juin 2009, la société Micropole Univers a convoqué Mme B à un entretien préalable à un éventuel licenciement. La salariée a été licenciée le 22 juin 2009, au motif qu'elle refusait d'enlever le voile qu'elle porte lorsqu'elle intervient auprès de la clientèle.

(...) **Par arrêt du 14 mars 2017 (CJUE, F... B..., aff. C-188/15), la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit :**

« L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition. »

« Par arrêt du 14 mars 2017 (CJUE, 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15), la Cour de justice a dit pour droit :
« L'article 2, § 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens 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 au sens de cette directive. En revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, § 2, sous b), de la directive 2000/78/CE s'il est établi que **l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données**, à moins qu'elle ne soit 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 ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier ».

S'agissant de la distinction entre discrimination directe et indirecte, la Cour de Justice de l'Union Européenne a précisé dans l'arrêt du 17 mars 2017 (C-188/15) (§ 32) : « à cet égard, si, ce qu'il appartient à cette juridiction de vérifier, le licenciement de Mme B... a été fondé sur le non-respect d'une règle interne qui était en vigueur au sein de cette entreprise, interdisant le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, et s'il devait apparaître que cette règle en apparence neutre aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, telles que Mme B..., il y aurait lieu de conclure à l'existence d'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 ».

C'est à la suite de cette intervention de la CJUE que finalement, la cour de Versailles tranche en faveur de la salariée.

Elle reproche à la société Micropole de ne pas justifier de l'existence « d'une norme générale non écrite, fût-elle

irrégulière dans les conditions de son adoption, en vigueur dans l'entreprise et ne fait état que des avertissements donnés à la salariée quant au risques découlant du port du voile lors des contacts avec la clientèle de l'entreprise. La société Micropole ne justifie pas davantage que cette prétendue règle non écrite encadrant le fait religieux aurait été opposée à d'autres salariés que Mme B... ou pour un autre motif que le port du voile islamique ».

Autrement dit, ce qui est reproché à l'employeur dans cette affaire, c'est de ne pas avoir préalablement édicté ou opposé à d'autres salariés une obligation de neutralité, mais de l'avoir décidé uniquement lorsqu'il a été confronté au voile islamique.

Curieux raisonnement : la musulmane est autorisée à se victimiser parce que personne d'autre qu'elle n'exprimait, semble-t-il, de convictions idéologiques sur le lieu de travail et donc personne n'avait donné l'occasion à cet employeur de devoir se prononcer sur l'obligation d'être idéologiquement neutre au travail...

Rappelons que dans cette affaire, c'est un client qui avait exigé de l'employeur que l'intervenante ne soit pas voilée. Or, c'est bien en raison de la jurisprudence européenne que finalement, cet employeur se trouve condamné, la cour de Versailles se plaçant sous l'autorité de la CJUE.

Dans son arrêt du 14 mars 2017, la Cour de Justice de l'Union Européenne a retenu que « la notion « d'exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de la directive 2000/78 renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client (§ 40) » et a dit pour droit : « L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la

volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition. » Dès lors, la demande de la clientèle de la société Micropole, aux fins de « ce qu'il n'y ait « pas de voile la prochaine fois », ainsi qu'il est dit dans la lettre de licenciement, ne constitue pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, et ne saurait donc justifier une discrimination directe interdisant de porter le voile.

La cour d'appel de Versailles en déduit la nullité du licenciement et octroie d'importantes indemnités, comme dans l'affaire de l'infirmière voilée présentée précédemment sur le site de *Résistance républicaine*...

« Le licenciement, qui repose sur un motif lié à l'expression par la salariée de ses convictions religieuses, est discriminatoire et se trouve de ce fait frappé de nullité ».

Dans le cas présent, la discrimination est considérée comme directe, mais elle pourrait aussi être indirecte et sanctionnée néanmoins si, malgré une clause rédigée en termes généraux, seuls les signes islamiques donnaient lieu à une réaction de l'employeur. C'est le résultat de la jurisprudence européenne !

Quant aux indemnités, pour 18 mois d'ancienneté dont 6 mois de stage, la salariée reçoit environ 24.000 euros + 3000 euros pour les frais d'appel.