La liberté de conscience des salariés face au culte de la liberté d'entreprise prôné par la CJUE : Une nouvelle guerre de religion ?

Liberté de religion (CJUE)

Thomas Ufarte

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/revdh/3056>

DOI : 10.4000/revdh.3056

ISSN : 2264-119X

Éditeur

Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

Référence électronique

Thomas Ufarte, « La liberté de conscience des salariés face au culte de la liberté d'entreprise prôné par la CJUE : Une nouvelle guerre de religion ? », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], Actualités Droits-Libertés, mis en ligne le 16 juin 2017, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/revdh/3056> ; DOI : 10.4000/revdh.3056

Ce document a été généré automatiquement le 30 avril 2019.

Tous droits réservés

La liberté de conscience des salariés face au culte de la liberté d'entreprise prôné par la CJUE : Une nouvelle guerre de religion ?

LIBERTÉ DE RELIGION (CJUE)

Thomas Ufarte

- 1 Port du voile à l'Université, affaire Baby-Loup, Burkini... La manifestation de sa foi - surtout musulmane - dans l'espace public agite régulièrement l'actualité depuis plusieurs années. Cette fois, c'est au tour de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) d'être saisie de cette question, à travers deux questions préjudicielles, l'une émanant de la Cour de cassation française et l'autre en provenance du Hof van Cassatie (Cour de Cassation belge). Dans ce cadre, la CJUE n'avait bien sûr pour mission de trancher le litige mais plutôt, selon la procédure désormais classique de question préjudicielle, d'interpréter la directive 2000/78 relative à la lutte contre les discriminations au regard des cas soumis respectivement à chacune des juridictions.
- 2 Pour autant, les réponses apportées par la Cour de Luxembourg dans ses deux arrêts du 14 mars 2017 sont d'une grande importance pour chacun des Etats membres, dont la France. En effet, si les affaires étaient légèrement différentes, elles ont conduit la Cour à dessiner les contours d'un régime particulier dans le droit de la lutte contre les discriminations, cantonné pour l'heure à la seule liberté religieuse. Et ce, en affaiblissant les protections offertes au salarié.
- 3 La première question transmise à la CJUE provenait de **Belgique**¹. L'affaire était relative au conflit entre une salariée et son employeur, la société G4S qui fournit notamment des services de réception et d'accueil à des clients appartenant tant au secteur public que privé. Au bout de trois ans de relations professionnelles, qui semblent s'être déroulées sans incident notable, la salariée a informé l'employeur lors d'un arrêt de travail qu'elle

avait l'intention de porter le foulard islamique pendant ses heures de travail. Par conséquent, la société décida de la licencier.

- 4 Pour justifier cette décision, la société a raisonné en deux temps. D'abord, elle a invoqué une prétendue règle non-écrite, implicite, qui aurait interdit aux salariés d'afficher leurs convictions. Sans doute consciente des limites d'une telle argumentation, la société a modifié dans l'urgence son règlement intérieur - décrites par la CJUE comme des règles internes à l'entreprise - pour inscrire en son sein cette règle de neutralité religieuse, politique et philosophique qui lui semblait essentielle. Cependant, pour l'employeur, l'urgence de préserver les autres salariés et les clients du foulard islamique de la salariée était telle que la lettre de licenciement a été notifiée la veille de l'entrée en vigueur du règlement intérieur.
- 5 La question posée à la CJUE était donc de savoir si l'interdiction ainsi édictée par l'employeur de porter un signe extérieur religieux, philosophique ou politique pouvait passer pour une discrimination directe.
- 6 La seconde question transmise à la CJUE est issue de **la France**². Dans cette affaire, la salariée était consultante en informatique, de confession musulmane, au sein de la société Micropole SA. Après que certains clients se soient plaints en raison du fait que la salariée portait un foulard islamique, l'employeur lui a demandé de renoncer au port du voile pendant son temps de travail. Mais à la suite du refus de la salariée, la société l'a licencié. Là encore, seul le port du voile posait manifestement problème. D'ailleurs, l'employeur a expressément exprimé ses regrets dans la lettre de licenciement où il reconnaît pleinement le potentiel et les compétences professionnelles de la salariée au point d'espérer une relation professionnelle durable avec l'intéressée.
- 7 La question posée à la CJUE était alors de savoir si les *desiderata* de la clientèle constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante autorisant un employeur à licencier pour un motif discriminatoire. Autrement dit, le client est-il roi et a-t-il le droit d'exiger l'éviction d'un salarié qui lui déplairait ? Cette question n'était pas nouvelle et avait déjà été jugée par la CJUE dans une affaire C-54/07 du 10 juillet 2008. Il s'agissait d'un employeur qui avait déclaré qu'il n'embaucherait pas « d'allochtones » (*i.e.* des noirs ou des arabes) car sa clientèle leur refuserait l'accès à leur domicile (il s'agissait d'une entreprise qui proposait d'installer des portes chez des particuliers). A l'époque, comme dans cet arrêt du 14 mars 2017 concernant la France, la CJUE a réaffirmé que les exigences des clients ne permettaient pas de discriminer les salariés de l'entreprise.
- 8 Alors que les deux questions préjudicielles se plaçaient toutes deux, assez logiquement, sur le terrain de la discrimination directe, la CJUE a élargi la réflexion. Sans doute inspirée par l'arrêt rendu par la Cour de cassation dans l'affaire Baby Loup³, la Cour de Luxembourg a vraisemblablement souhaité faire œuvre de pédagogie et poser le cadre général applicable aux discriminations religieuses. Ce faisant, les juges n'ont pas hésité à faire preuve d'une créativité malheureuse car ils ont placé entre les mains de l'employeur le pouvoir de décider sous quel régime les restrictions aux libertés du salarié peuvent se déployer (1°) sans prévoir de garanties satisfaisantes (2°).

1°/- L'affaiblissement du régime de protection de la liberté religieuse en entreprise en déplaçant le débat sur le terrain de la discrimination indirecte

- 9 Avec ces deux arrêts de mars 2017, la Cour de justice de l'Union européenne adopte sensiblement la même méthode que celle retenue dans les fameux arrêts Viking et Laval⁴. En effet, le raisonnement européen s'articule en deux temps.
- 10 Dans un premier temps, la Cour rappelle que le droit de l'Union protège les libertés individuelles et collectives, mais aussi prend en compte les traditions et coutumes des Etats pour consacrer des droits fondamentaux, lesquels ont bien souvent été repris dans la Charte des droits fondamentaux. Pour la bonne forme et en application de l'article 6 § 1 du Traité sur l'Union européenne, la CJUE réaffirme également que ces droits sont protégés par la Convention européenne des droits de l'homme, telle garantie par la Cour de Strasbourg, dont elle affirme reconnaître les apports.
- 11 Dans un second mouvement toutefois, la Cour énonce que bien que fondamentaux, ces principes ne sauraient faire obstacle à la liberté d'entreprise. Or, le chemin emprunté pour parvenu à ce constat ouvre des brèches aux potentialités inquiétantes dans le droit de la lutte contre les discriminations.
- 12 De manière classique, la CJUE commence dans ces arrêts par rappeler les termes de la directive 2000/78 et notamment les définitions d'une discrimination directe et indirecte :
- 13 2. Aux fins du paragraphe 1 :
- 14 a) *une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ;*
- 15 b) *une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :*
- 16 i) *cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, [...]* »
- 17 La distinction discrimination directe / indirecte est évidemment cruciale en raison du régime de protection différent qui s'applique. Dans le cas d'une discrimination directe la discrimination est exclue si « la caractéristique en cause constitue **une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.** » Telle sera le cas, par exemple, d'une exigence de sécurité telle l'interdiction de porter des vêtements flottants près de machines dangereuses.
- 18 Pour une discrimination indirecte, l'exigence est moindre puisqu'il suffit que « ce critère ou cette pratique (...) soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif (...) soient appropriés et nécessaires, [...] » pour pouvoir utiliser un motif neutre en apparence mais discriminatoire en pratique pour prendre une décision. Dans ce cas, il n'est plus nécessaire que l'exigence professionnelle **soit essentielle et**

déterminante. Même si les contours de ces justifications sont flous, on comprend bien que le contrôle sera plus strict dans le premier cas que dans le second.

19

20 Appliqué aux cas d'espèce, cette approche conduit la CJUE à faire des arbitrages pour le moins discutables.

21 Certes, c'est sans surprise que la Cour de justice a conclu que le fait de licencier une salariée au motif que des clients se plaignent du port du voile islamique constitue une discrimination directe prohibée (affaire C-188/15 concernant la France). Mais de manière plus originale - et contestable -, elle estime également que le fait pour un employeur de prévoir une interdiction générale de porter des signes religieux au travail constituerait une discrimination **indirecte**. Pour justifier ce choix, dont va dépendre le régime applicable, l'avocat générale Madame KOKOTT a soutenu dans ces conclusions que puisque l'interdiction vise toutes les religions, la décision serait neutre en apparence.

22 Ce raisonnement peine toutefois à convaincre.

23 Certes, la notion de discrimination indirecte est essentielle, non seulement pour lutter contre les comportements frauduleux qui maquillent une décision discriminatoire derrière des motifs en apparence légitime mais aussi pour lutter contre les comportements inconscients, structurels dont les individus n'ont parfois pas conscience. A titre d'illustration, on peut ainsi penser à l'exclusion des salariés à temps partiel de certaines primes ou avantages. Puisque les femmes sont plus souvent à temps partiel, une telle différence de traitement, basée à l'origine sur une situation objectivement différente tenant au temps de travail, est en réalité discriminatoire compte-tenu de certaines réalités sociologiques.

24 Or, soutenir que la discrimination doit s'apprécier en fonction d'un groupe social auquel on appartient, en l'espèce les « croyants », affaiblit la notion de discrimination.

25 La lutte contre les discriminations vise à établir l'égalité de droits de chaque individu, sans que certaines caractéristiques, état de santé, croyances, sexe, race supposée, ethnie, etc puissent être prises en compte par **l'employeur qui ne devrait être autorisé qu'à apprécier les qualités professionnelles du salarié**. Ici, cette interdiction disparaît et l'employeur devient légitime à prendre en considération la religion de ses salariés pour prendre des décisions ayant un impact sur leurs carrières. Partant, le raisonnement viole l'objectif même de la directive 2000/78.

26 Or, autoriser la comparaison de situations à des « *pairs* » permet à l'employeur de retenir un motif jusque-là interdit pour arrêter ses décisions et donc à créer des sous-catégories de salariés auxquels il peut imposer des normes différentes, en l'espèce des sanctions spécifiques pour ceux qui souhaiteraient vivre leur spiritualité conformément à leurs convictions.

27 Plus problématique encore, **cette interdiction prétendument générale n'a que l'apparence de la neutralité**. Il est évident qu'une telle interdiction énoncée par un règlement intérieur n'a d'autre but que d'interdire le port du voile islamique. Le sujet est suffisamment récurrent sur la scène médiatique pour comprendre qu'il s'agit en réalité, dans les sociétés européennes, du seul symbole religieux supposé ostentatoire qui pose problème.

28 En d'autres termes, il n'est pas excessif de penser que dans des sociétés majoritairement chrétiennes, dont les signes religieux sont habituellement discrets, interdire des signes

religieux ostentatoires est loin d'être neutre. De manière plus générale, une telle interdiction vise avant tout les religions minoritaires dont les mœurs sont moins connues, moins habituels et sont donc plus visibles.

- 29 Dans ces conditions, l'analyse de la Cour de justice de l'Union européenne apparaît entachée du péché originel de mauvaise foi.
- 30 La critique est d'autant plus permise que la passerelle ainsi ouverte vers la discrimination indirecte permet en outre un contrôle plus souple des pouvoirs de l'employeur et donc moins protecteur des droits des salariés. En effet, la CJUE opère un glissement dangereux dans son approche de la lutte contre les discriminations religieuses puisque l'employeur est désormais autorisé à prendre en compte ce motif de discrimination pour justifier une sanction sans que des protections tangibles ne soient prévues pour le salarié.
- 31 Ainsi, face à un employeur décidant d'interdire les signes religieux dans son entreprise, les juges devront apprécier si « *cette disposition, ce critère ou cette pratique (...) [est] objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif (...) [sont] appropriés et nécessaires, [...]* ». Dès lors, cela revient donc à concilier la liberté d'entreprendre de l'employeur avec la liberté religieuse du salarié. Désormais, l'employeur peut donc décider de s'immiscer dans l'exercice de la foi de ses salariés dans des conditions particulièrement évanescences.
- 32 Certes, une telle possibilité n'est aucunement inédite, les juridictions internes⁵ et européennes⁶ l'ayant déjà admis. Mais au regard du raisonnement par la Cour de justice de l'Union européenne dans ses deux arrêts de mars 2017, force est de constater que le régime de protection des salariés en ressort cette fois notablement amoindri.

2°/- Quel régime de protection ?

- 33 Si la CJUE tente d'assortir ce glissement vers la discrimination indirecte de quelques garanties, l'examen de ces dernières révèle toutefois leur manque de consistance.

A - L'employeur n'a pas à justifier d'un son choix

- 34 Ce qui inquiète en premier lieu est la facilité avec laquelle la Cour de justice reconnaît que l'employeur a un intérêt légitime à interdire le port de signes religieux. Ainsi, dans son arrêt *Achbita*, les juges de Luxembourg énoncent que « *le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte, et revêt, en principe, un caractère légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués par l'employeur dans la poursuite de cet objectif les travailleurs qui sont supposés entrer en contact avec les clients de l'employeur.* »
- 35 Dès lors, selon cette approche, le contact avec la clientèle suffirait, en soi, à justifier l'interdiction, une entreprise étant légitime à vouloir afficher une image de neutralité.
- 36 Peu importe donc l'activité de l'entreprise.
- 37 Ce faisant, la Cour de justice évacue la délicate question de l'entreprise de tendance, c'est-à-dire ces entreprises dont l'objet social est de véhiculer et propager certaines idées ou valeurs qui peuvent notamment être religieuses.
- 38 En effet, selon l'approche retenue par la CJUE sur le terrain de la discrimination prétendument indirecte, l'employeur n'a pas à justifier s'il poursuit un but philosophique

particulier ou s'il craint de perdre des clients... A condition de ne pas l'exprimer publiquement, un employeur pourra ainsi satisfaire les supposés préjugés discriminatoires de sa clientèle sous prétexte de neutralité.

- 39 Le souhait pour une entreprise de contrôler son image et surtout l'image des salariés censés la représenter devrait *a minima* être motivé par un objet social particulier. A titre d'illustration, dans le cas d'une consultante informatique intervenant chez des clients, on voit mal en quoi le fait d'être bouddhiste, musulman ou sataniste pose problème tant que le salarié apporte la solution espérée par le client. Si le pain est bon, est-il vraiment pertinent que la boulangère soit voilée ou non ? Or, si l'on suit le raisonnement de la Cour de Justice, il semblerait qu'il faille répondre par la positive, dans l'hypothèse où le propriétaire de la boulangerie envisage d'afficher telle une image de neutralité.
- 40 Plus frappant encore, il apparaît que malgré les références appuyées de la CJUE à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, les deux arrêts de mars 2017 tendent à s'écarter du raisonnement retenu par la Cour de Strasbourg, bien plus protectrice du salarié sur la question. En effet, dans son dernier arrêt marquant sur le sujet, la Cour européenne des droits de l'homme a donné à voir « *une nette inflexion jurisprudentielle en faveur du droit de manifester ses convictions religieuses, qualifié de "droit fondamental : parce qu'une saine société démocratique doit tolérer et encourager le pluralisme et la diversité, mais aussi parce qu'il est important qu'une personne qui a fait de la religion un axe majeur de sa vie puisse être en mesure de communiquer ses convictions à autrui" (...).* Ainsi, la Cour tient compte de la dimension sociétale de la liberté de religion mais aussi de sa dimension individuelle »⁷
- 41 Par contraste, la Cour de Luxembourg n'a quant à elle posé aucune restriction. Pire, le « *notamment* » laisse entendre que d'autres motifs ont vocation émerger : « *le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte, et revêt, en principe, un caractère légitime, **notamment** lorsque seuls sont impliqués par l'employeur dans la poursuite de cet objectif les travailleurs qui sont supposés entrer en contact avec les clients de l'employeur* » (considérant 38 de la décision concernant C 157/15). Si ce principe s'applique aux contacts avec des clients, peut-on également interdire de porter un signe religieux si le salarié est amené à être en contact avec des prestataires de service ?
- 42 Or, rares sont les métiers dans lesquels les contacts avec des tierces personnes n'existent pas. L'explosion de l'externalisation du travail accroît encore ce constat, car désormais dans un bâtiment, une banque par exemple, beaucoup de travailleurs ne sont plus des collègues mais des partenaires, des clients ou des concurrents. En effet, outre les chargés de clientèle, le personnel d'entretien est souvent extérieur à l'entreprise, tout comme les informaticiens ou encore le personnel de restauration.
- 43 Cela soulève des questions pratiques qui risquent de soulever bien des problèmes : en cas de visite d'un partenaire dans une usine, l'employeur pourra-t-il « *cacher* » ses salariées voilées ou portant la kippa le temps de cette visite afin de ne pas heurter la sensibilité de ses partenaires ?
- 44 Enfin, si aujourd'hui afficher une image de neutralité envers ses clients est légitime, pour des raisons non-définies, demain pour préserver l'image de la société en interne, par exemple pour attirer des « talents » ou « protéger » ses salariés, l'employeur pourra-t-il interdire le port de tout signe religieux tant que le salarié ne reste pas cloîtré dans son bureau ?

- 45 La CJUE n'exige pas que cette décision soit justifiée par des difficultés économiques, des troubles à l'ordre public générés par le port de signes religieux, des exigences de santé ou de sécurité. Dès l'instant où ses salariés interagissent avec une clientèle, l'employeur pourrait avoir le choix, discrétionnaire ou à tout le moins vaste, de limiter la liberté de ses salariés. L'employeur est ainsi libre de décider si oui ou non il imposera une telle interdiction.
- 46 En guise de maigre compensation, tout au plus la CJUE tente-t-elle d'esquisser les contours d'une simili-obligation de reclassement. Ainsi, dans l'arrêt *Achbita*, la CJUE explique que l'employeur, face au refus d'une salariée d'ôter son voile islamique au travail, doit vérifier s'il « *il eût été possible (...), face à un tel refus, de (...) proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement. Il incombe à la juridiction de renvoi, eu égard à tous les éléments du dossier, de tenir compte des intérêts en présence et de limiter les restrictions aux libertés en cause au strict nécessaire.* »
- 47 Cela ressemble peu ou prou à l'obligation de reclassement en cas de licenciement économique ou d'inaptitude du salarié constatée par la médecine du travail. Or, dans ces deux cas, ce sont des circonstances extérieures à l'employeur, indépendantes de la volonté des parties qui obligent à rechercher une possibilité de reclassement car la relation de travail est devenue impossible par un fait extérieur.
- 48 La loyauté de l'employeur dans la recherche de poste de reclassement potentiels est déjà toute relative quand l'état de santé des salariés est en cause. Il est donc permis de douter du sérieux de cette recherche lorsqu'il s'agira d'envisager d'adapter un poste de travail suite à un refus du salarié de se plier à une disposition du règlement intérieur de l'entreprise.
- 49 Quoiqu'il en soit, il est possible d'émettre une objection morale face à cette solution, préoccupante à bien des égards : être croyant et avoir des convictions religieuses est-il honteux ou dangereux au point qu'il faille cacher sa foi ? Le client ne peut-il pas faire preuve de recul et apprécier son interlocuteur non pour ses croyances mais ses qualités professionnelles ? Cette approche ne serait-elle pas davantage propice à l'intégration ?
- 50 Ces interrogations frappent d'autant plus qu'il convient de rappeler que la discrimination envers une personne privée ou morale est, en droit français, une infraction pénale réprimée par les articles 225-1 à 225-2 du Code Pénal. Ainsi, dans l'affaire française⁸, plutôt que licencier sa salariée, la société Micropole SA n'aurait-elle pas dû dénoncer le comportement discriminatoire de son client qu'elle a constaté ?
- 51 Le signal envoyé par la CJUE est d'autant plus inquiétant qu'elle livre un véritable *vademecum* pour permettre aux employeurs de discriminer sans craindre de sanctions judiciaires.

B - La règle d'interdiction édictée par l'employeur doit être préalable : Le remède pire que le mal ?

- 52 Certes, selon l'arrêt rendu dans l'affaire *Bougnaoui*, l'employeur ne peut justifier un licenciement par les plaintes d'un client sur la tenue vestimentaire d'une de ses salariées. Mais l'arrêt *Achbita* vient littéralement au secours des employeurs désireux de porter atteinte à la liberté religieuse de leurs salariés. Pour ce faire, la solution est simple :

l'employeur doit avoir édicté une règle concernant toutes les religions et interdisant d'arborer un signe d'appartenance à une quelconque confession.

- 53 Il n'est pas exigé que cette règle soit écrite. La seule exigence est que la règle ait été en vigueur avant la réalisation du comportement sanctionné, ce qui relève somme toute du bon sens le plus minimal.
- 54 Mais si pour des raisons probatoires et pour permettre la connaissance de cette règle par les salariés, il sera fortement conseillé aux employeurs d'intégrer un article dans le règlement intérieur (ou dispositif équivalent), la CJUE n'exclut pas que la règle puisse découler d'un usage professionnel.
- 55 Quoiqu'il en soit, la circonstance que la CJUE n'exige pas de l'employeur d'autres justifications qu'afficher une image neutre crée une situation paradoxale. Que va faire un employeur, supposé de bonne foi et sans intention malveillante, confronté aux plaintes de ses clients sur la tenue vestimentaire de ses salariés, et notamment le port d'un voile islamique ? Il lui suffit d'adopter un règlement intérieur l'interdisant. Il ne pourra pas sanctionner la salariée pour les plaintes antérieures mais il lui interdira à l'avenir de porter son voile pour empêcher les plaintes à venir. Il est donc à craindre de voir fleurir des clauses de style dans les règlements intérieurs pour prévenir tout risque judiciaire.
- 56 C'est d'ailleurs précisément ce qu'a fait la société G4S dans le litige belge. Si en l'espèce la manœuvre était grossière et précipitée – le licenciement est intervenu la veille de l'entrée en vigueur du règlement intérieur – un employeur plus prudent et subtil pourra aisément mettre en place une telle interdiction.
- 57 Désormais, l'employeur ne licenciera plus à la suite d'une plainte d'un client mais pour le faire, préventivement, *par crainte d'une plainte*. Ce que la CJUE interdit donc sur le terrain de la discrimination directe, elle le permet sur le terrain de la discrimination indirecte, d'une manière larvée et implicite bien plus difficile à combattre.
- 58 Le résultat est donc exactement contraire à celui de la lutte contre les discriminations.
- 59 La logique à l'œuvre est inquiétante. Contrairement à ce qu'a jugé la CEDH dans l'arrêt *Eweida*, le salarié n'est plus, au temps et lieu de travail, un individu doué d'une sensibilité propre. Il pourrait être réduit à l'image de son employeur et s'il veut conserver son emploi, il lui reviendra de dissimuler les manifestations de ses convictions religieuses.

*

* *

- 60 Avec ces décisions, la Cour de justice de l'Union européenne tend à autoriser les employeurs à gommer les différences dans le cadre du travail, ce qui risque d'appauvrir les relations entre les individus. En outre, il est regrettable que la Cour de Luxembourg n'ait pas saisi l'occasion d'opposer une fin de non-recevoir aux prétentions d'employeurs qui, parfois, nourrissent le fantasme d'une société d'individus rationnels réduits à une pure utilité économique, quitte à les priver d'une partie de leurs droits les plus élémentaires
- 61 En ouvrant ainsi la voie à une restriction plus ample encore de la manifestation des convictions religieuses au travail, la Cour de Justice risque d'encourager la suppression d'une vertu essentielle d'un lieu de travail, qui consiste à faire se rencontrer des cultures, religions et modes de pensées différents. C'est bien souvent par le travail, plus encore que

par le cercle des proches, que l'on rencontre des personnes issues de milieux sociaux et culturels différents. Pendant longtemps, le travail était considéré comme vecteur d'intégration : c'était l'occasion pour l'individu de démontrer sa valeur au travail et son utilité pour la société peu important son origine, sa religion, son sexe. Une société véritablement ouverte et démocratique devrait encourager, ou en tout cas permettre, la possibilité que chacun affiche, dans la limite de l'abus de droit, ses idées et valeurs à son travail.

- 62 En outre, la solution retenue par la Cour de justice semble céder quelque peu à la montée de la xénophobie et de l'islamophobie au sein des sociétés européennes. Car une fois encore, il fait peu de doute que l'interdiction, neutre en apparence, d'interdire le port de signes religieux vise avant tout le culte musulman et plus particulièrement les femmes voilées. Le contexte de chacune des deux affaires le démontre d'ailleurs amplement.
- 63 Ce mouvement n'est malheureusement pas uniquement européen. Ainsi, au niveau national, la récente décision de la Cour de Cassation qui a jugé qu'une salariée sans-papier « ne saurait bénéficier des dispositions légales protectrices de la femme enceinte interdisant ou limitant les cas de licenciement » soulève des craintes similaires quant à la protection des droits fondamentaux au bénéfice des salariés dans leurs relations avec l'employeur.
- 64 CJUE, 14 mars 2017, *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) contre Micropole SA*, Affaire C-188/15
- 65 CJUE, 14 mars 2017, *Samira A. et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c/ G4S Secure Solutions*, Affaire C-157/15

*

Les Lettres « Actualités Droits-Libertés » (ADL) du CREDOF (pour s'y abonner et se désabonner) sont accessibles sur le site de la Revue des Droits de l'Homme (RevDH) – Contact

NOTES

1. Affaire C-157/15 *Samira A. et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c/ G4S Secure Solutions*
2. Affaire C-188/15 *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) contre Micropole SA*
3. (Barbara Gomes, Xavier Orgerit et Thomas Ufarte*, « La liberté d'expression religieuse au travail à l'épreuve des soubresauts du principe de laïcité » in Lettre « Actualités Droits-Libertés » du CREDOF, 1^{er} mai 2013 (Lien : <http://wp.me/p1Xrup-1NM> et [PDF])
4. CJCE, 11 décembre 2007, *The International Transport Workers' Federation & The Finnish Seamen's Union / Viking Line ABP & OÜ Viking Line Eesti* aff. C-438/05 et CJCE, 18 décembre 2007, *Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet e.a.*, aff. C-341/05.

5. Cass. Ass. Pl. 25 juin 2014, Affaire Baby Loup, n° 13-28.369.
 6. Cour EDH, 4^e Sect. 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni, Req. n° 51671/10 et al.
 7. Nicolas Hervieu, « Un nouvel équilibre européen dans l'appréhension des convictions religieuses au travail » [PDF] in Lettre « Actualités Droits-Libertés » du CREDOF, 24 janvier 2013.
 8. Affaire C-188/15 Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) contre Micropole SA
-

RÉSUMÉS

Tout en prétendant réaffirmer le caractère fondamental de la liberté de conscience, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) fragilise l'édifice de la lutte contre les discriminations en opérant un glissement peu convaincant de la discrimination directe vers la discrimination indirecte lorsqu'un employeur entend interdire le port de signes religieux dans son entreprise.

AUTEUR

THOMAS UFARTE

Avocat au barreau de Paris et diplômé du Master 2 « Droit social » de l'Université de Paris Ouest Nanterre La Défense