

## Dossier

## Le voile dans l'entreprise

Neutralités d'entreprise et neutralités d'État :  
tendances asymétriques en droit belge

## L'essentiel

*Les spécificités historiques du modèle public belge de neutralité (fondé sur un pluralisme « pilarisé ») se voient questionnées par l'émergence de prétentions privées à la neutralité, plus proches quant à elles d'un modèle français. Les effets de symétrie entre droit public et droit privé en sortent altérés. Face à ce miroir brisé, un visage unifié de la neutralité est plus incertain que jamais.*



par **Louis-Léon Christians**

Professeur à l'université catholique de Louvain



et **Léopold Vanbellingen**

Chercheur à la chaire Droit  
et religions de l'université catholique de Louvain

Il ne va pas de soi de rapporter un concept de neutralité à une institution privée, le cas échéant une association sans délégation de service public ni soutien de fonds publics, voire une entreprise commerciale. Il va encore moins de soi qu'une telle entreprise s'estime habilitée à définir par elle-même un référent de « neutralité » qui relève généralement de la compétence d'une autorité publique. Comment une définition privée de la neutralité pourrait-elle d'ailleurs prétendre être conçue de façon neutre? L'exigence de neutralité n'est-elle pas consubstantielle à des exigences démocratiques? L'entreprise qui se revendique neutre, ne devrait-elle pas lier la définition de sa neutralité à une élaboration interne (ou externe) qui soit elle-même démocratique? Comment plus largement imaginer que la question de la neutralité éventuelle d'une entreprise ne soit pas influencée par la façon dont chaque État, chaque démocratie, a elle-même résolu cette question pour ses propres institutions? À défaut, la loi contractuelle de l'autonomie des volontés ne permettrait d'envisager qu'une approche engagée de la neutralité, et dès lors l'invocation de ce concept (comme de tout autre) ne serait d'aucun apport spécifique face à l'application ordinaire du droit de la non-discrimination, si ce n'est pour ériger cette entreprise en organisation de tendance<sup>1</sup>, au sein d'un vaste ensemble d'orientations idéologiques diverses.

Trois temps découlent de ces interrogations pour mener une brève analyse du droit belge: tout d'abord, comment se pensent les concepts de neutralité en droit public belge? Ensuite, comment la jurisprudence a-t-elle évalué les prétentions de « neutralité » invoquées par certaines entreprises belges les conduisant à licencier certains employés, en l'occurrence des employées voilées? Enfin, en conclusion, aperçoit-on dans cette jurisprudence une influence ou une affinité entre conceptions publiques de la neutralité et les conceptions mises en avant par les entreprises? Y décèle-t-on au contraire une réduction à la qualification d'entreprises de tendance?

<sup>1</sup> Sur cette notion en droit belge, v. Y. Stox, *Religious-ethos employers and other expressive employers under European and Belgian employment law*, in K. Alldadi, M.-C. Foblets et J. Vriellink (dir.), *A Test of Faith? Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*, Ashgate, 2012. 151-183; et nos développements in L.-L. Christians, *Les mutations du concept d'entreprise de tendance. Essai de prospective juridique sur les futures entreprises postséculières*, in B. Callebaut, H. de Courrèges et V. Parisot (dir.), *Les religions et le droit du travail. Regards croisés, d'ici et d'ailleurs*, Bruylant, 2017. 253-271.

## I. — LE CONCEPT DE NEUTRALITÉ EN DROIT PUBLIC BELGE: HISTOIRE ET INCERTITUDES

Parmi les contributions récentes de la doctrine belge sur la question, il y a unanimité à souligner la permanence contemporaine d'une polysémie et de l'incertitude de ce concept en droit belge. Sébastien Van Drooghenbroeck cite ainsi d'emblée les travaux d'une importante commission d'expertise mandatée par l'État, qui indiquait en 2005 que « la neutralité est une valeur fondamentale d'un État de droit démocratique » mais ajoutait que « toute la question est de savoir ce que l'on entend par neutralité »<sup>2</sup>.

### A — L'HISTOIRE: UNE NEUTRALITÉ ISSUE D'UNE TRADITION CONSOCIATIONNALISTE

L'histoire socio-politique de la Belgique la différencie à bien des égards du modèle français. La science politique a longtemps qualifié le système belge de « consociationnaliste » et de « pilarisé »<sup>3</sup> pour indiquer, sous ces vocables peu avenants, que le système repose sur un régime de coalition entre les trois grands mondes idéologiques catholique, libéral et socialiste, qui eux-mêmes ont longtemps structuré la vie intégrale de chaque individu, de la maternité à l'hospice, en passant par l'école, le syndicat et la mutuelle, sans quitter son univers convictionnel. Outre l'usure des systèmes institutionnels liés à l'individualisation, et aux mouvements contemporains de sécularisation, c'est l'émergence de l'islam en Belgique, liée à une politique diplomatique d'immigration décidée en 1964, qui va progressivement faire vaciller le système, à défaut d'y associer un « pilier musulman »<sup>4</sup>. C'est bien dans cette ligne historique que le droit constitutionnel belge garantit, en son article 181, le financement non seulement des cultes reconnus (en ce compris l'islam) mais également des « organisations philosophiques non confessionnelles » dont les plus importantes sont le « Centre d'action laïque » francophone et l'Union des libres penseurs, néerlandophone. C'est encore en ce sens que sont assurés, au sein de l'enseignement public, des cours de religions reconnues (y compris d'islam) en parallèle à un cours de morale non confessionnelle.

C'est sur un tel arrière-plan (et son délitement progressif) que se déploie la complexité des débats juridiques belges relatifs à la neutralité.

## B — INCERTITUDES DU CONCEPT DE NEUTRALITÉ EN DROIT PUBLIC BELGE POSITIF

L'abandon de plusieurs propositions récentes d'introduire un concept de laïcité dans la Constitution belge est significatif de la distance qui se maintient encore entre le système belge et le modèle français<sup>5</sup>. C'est bien sur le concept de neutralité que continuent à se concentrer les débats législatifs, doctrinaux<sup>6</sup> et judiciaires. La Cour constitutionnelle a pour sa part balisé ce débat en condamnant d'abord une loi dite du « pacte culturel »<sup>7</sup> qui prétendait garantir la neutralité des services culturels par des quotas idéologiques appliqués au cadre des personnels, proportionnels aux représentations idéologiques parlementaires. On doit aussi évoquer l'importante jurisprudence constitutionnelle qui a remis en question, en 2015, la neutralité prôtée depuis 1959 au cours de morale non confessionnelle, dès lors que par décret francophone l'intitulé de ce cours était devenu, en 1994<sup>8</sup>, « Cours de morale inspiré de l'esprit de libre examen », ce qui vise dans le vocabulaire belge une « morale laïque »<sup>9</sup>.

Le Conseil d'État, dans un arrêt important du 21 décembre 2010<sup>10</sup>, va aller plus loin encore dans une

2 Commission du dialogue interculturel, Rapport final remis au ministre de l'Égalité des chances, de l'Intégration sociale et de l'Interculturalité (mai 2005), p. 54, cité par S. Van Drooghenbroeck, Les transformations du concept de neutralité de l'État: quelques réflexions provocatrices, in J. Ringelheim (dir.), *Le droit et la diversité culturelle*, Bruylant, 2011. 75-121, spéc. p. 76.

3 H. Dumont, La « pilarisation » dans la société multiculturelle belge, *Revue nouvelle*, 1999/3, p. 46-76; E. Van Haute et J.-B. Pilet, La consociation belge entre résistances et ajustements, in F. Foret (dir.), *Politique et religion en France et en Belgique*, Éd. ULB, 2009. 65-91.

4 C. Torrekens, Intégrer l'islam dans l'espace public des anciennes sociétés d'immigration: neutralité, laïcité et conflits en France et en Belgique, in F. Foret (dir.), *op. cit.*, p. 121-137.

5 V. dans la littérature, M. Leroy, L'État belge, État laïc, in *En hommage à Francis Delpérée: itinéraires d'un constitutionnaliste*, Bruylant, 2008. 833-847; J.-P. Schreiber, La Belgique, État laïque... ou presque, Bruxelles, Espace de libertés, 2014; H. Hasquin, Inscire la laïcité dans la Constitution belge, Bruxelles, Académie royale de Belgique, L'Académie en poche, 2014.

6 Une part importante de la littérature concerne l'enseignement public: X. Delgrange, La neutralité de l'enseignement en communauté française, *Administration publique trimestrielle*, 2007-2008. 119-160; B. Decharmeux et J.-L. Wolfs, Neutre & engagé, gestion de la diversité culturelle et des convictions au sein de l'enseignement public belge francophone, Bruxelles, EME, 2010. 110 s.; G. Ninane et J. Ringelheim, IV.1. – La neutralité de l'enseignement officiel, in *Les Grands arrêts en droit de l'enseignement*, Larcier, 2016. 193-241. Dans d'autres secteurs, D. Cabiaux, F. Wibrin, L. Abedinaj et L. Blesin (coord.), *Neutralité et faits religieux. Quelles interactions dans les services publics?*, Bruxelles, Academia-L'Harmattan, 2014; V. De Coorebyter, Laïcité, neutralité et multiculturalité: des relations asymétriques, *La Revue politique*, sept. 2010; L. Franken et P. Loobuyck, *Is Active State Support for Religions and Worldviews Compatible with the Liberal Idea of State Neutrality? A Critical Analysis of the Belgian Case*, *Journal of Church & State*, 2013, vol. 55/3, 478-497; L.-L. Christians et M.-F. Rigaux, La liberté de culte, in M. Verdussen et N. Bonbled (dir.), *Les droits constitutionnels en Belgique. Les enseignements jurisprudentiels de la Cour constitutionnelle, du Conseil d'État et de la Cour de cassation*, Bruxelles, 2012. 865-897.

7 Il reste que la portée de ce désaveu constitutionnel est demeurée elle-même incertaine, v. H. Dumont, Le pluralisme idéologique et l'autonomie culturelle en droit public belge, Bruxelles, Bruylant/FUSL, 1996; H. Dumont, Le modèle de la loi du Pacte culturel a-t-il encore une pertinence aujourd'hui?, in J. Ringelheim (dir.), *op. cit.*, p. 167-205.

8 Décret de la Communauté française du 31 mars 1994 définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté, art. 5 (Moniteur belge, 18 juin 1994).

9 X. Delgrange, Le cours de morale entre neutralité et prosélytisme, *Revue Entre-Vues pour une pédagogie de la morale*, 2007; L.-L. Christians et M. El Berhoumi, De la neutralité perdue à l'exemption du cours de morale, *Journal des tribunaux*, 2015. 437-447.

10 CE belge, 21 déc. 2010, n° 210000, X. *cl. Ville de Charleroi*. Sur cet arrêt, v. J. Ringelheim, Le Conseil d'État et l'interdiction du port du voile par les enseignants: paradoxale neutralité. Commentaire de l'arrêt du Conseil d'État du 21 déc. 2010, n° 210000, APT 2012. 368-384; comp. l'avis du Conseil d'État, sect. législation, n° 44.521/AG.

argumentation singularisante de la neutralité. L'Assemblée générale, statuant à l'unanimité, énonce qu'un règlement communal peut interdire aux enseignants le port ostensible de signe religieux, politique ou philosophique, en soulignant notamment que l'école communale doit en ce sens être qualifiée d'organisation de tendance au sens de l'article 11 d'un décret du 12 décembre 2008 « dans la mesure où la neutralité est un concept philosophique » (6.8.12.), et qu'en ce sens « elle peut limiter la liberté religieuse de ses agents ». L'indéfinition législative du concept de neutralité conduit ainsi la jurisprudence à admettre que différentes interprétations peuvent se manifester dans la mise en œuvre du concept, mais à la condition de qualifier cette liberté d'interprétation comme singulière et engagée plutôt que « neutre » en soi.

Ce n'est pas dire que le Conseil d'État abandonne tout contrôle de la notion de neutralité, notamment à l'égard des règlements scolaires dont l'évaluation jurisprudentielle est particulièrement diversifiée au gré des espèces. C'est ainsi qu'un règlement n'autorisant les professeurs de religion islamique d'une école publique à ne porter leur foulard qu'au sein de la classe de religion, et les obligeant à l'ôter dans les couloirs et les espaces communs, a été annulé par la haute juridiction administrative: « L'autorité ne peut déduire de [ce régime de neutralité] qu'il est interdit aux professeurs de cours de religions reconnues ou de morale non confessionnelle de porter "tout signe d'appartenance politique, idéologique ou religieux, y compris vestimentaire". En effet, pareille manifestation de la part de ces enseignants est inhérente à l'enseignement de cette catégorie de cours dans la dispensation desquels ils exercent leurs fonctions. L'exercice de ces fonctions n'est pas limité aux seules heures des cours et aux locaux auxquels ils sont affectés »<sup>11</sup>.

En définitive, le concept de neutralité en droit public belge demeure traversé par une profonde spécificité du droit belge. Celle-ci se caractérise par le refus classique d'assimiler le régime belge à un régime de laïcité. Il y oppose une attention historique à un rapport positif au pluralisme et à une diversité constitutive, que l'on observe encore en droit positif, mais dont les termes sont aujourd'hui soumis à débat. Que les réalisations de ce rapport fondateur à la diversité d'origine soient multiples, diverses et contextualisées continue toutefois à faire l'objet d'une présomption positive en jurisprudence.

La libération des individus contre tout enfermement dans des identités supposées ou imposées semble demeurer un argument prioritaire sur celui d'une protection de l'État contre des risques purement éventuels de pression collective<sup>12</sup>. Interdire le port de signes religieux revient-il à libérer l'individu, ou tout au contraire à le

condamner au titre d'une apparence présumée illibérale. Il convient selon le Conseil d'État d'établir des appréciations concrètes et précises, réelles et convaincantes, sur la mise en danger de la neutralité de l'État. Dans la mise en œuvre de cet équilibre, la diversité des modèles belges constitue un champ d'interprétation particulièrement large.

L'image ainsi tracée de ce que seraient les enjeux d'une neutralité publique prépare un terrain lui aussi extrêmement ouvert aux politiques d'entreprise qui voudraient se revendiquer de la légitimité d'un modèle public. Dès lors toutefois que ce modèle public belge permet en soi aussi bien des politiques d'inclusion que (plus rarement) d'exclusion<sup>13</sup>, il ne favorise sans doute pas, aussi aisément qu'ailleurs, la prétention pour une entreprise de s'inspirer d'un modèle public homogène. La porte est toutefois ouverte: la neutralité religieuse qui constituait un devoir que l'État s'imposait seulement à lui-même et à ses agents peut désormais se discuter dans le chef des citoyens ou des administrés, pourquoi pas des employés, voire des clients?

## II. — LA JURISPRUDENCE BELGE FACE AUX PRÉTENTIONS DE NEUTRALITÉ DE CERTAINES ENTREPRISES

Ces dernières années furent l'occasion, pour plusieurs juridictions belges, de se prononcer sur la compatibilité de certaines politiques de neutralité, décidées par des entreprises privées, avec le respect de la liberté de religion et de la non-discrimination de leurs travailleurs.

Si les réponses données par les juges belges ne se caractérisent pas par un unanimité complet sur ces questions, il est un point commun factuel que partagent les affaires portées devant eux: celles-ci trouvent chacune leur origine dans le licenciement d'une travailleuse désireuse de porter le foulard islamique sur son lieu de travail, s'opposant de la sorte à la politique de neutralité menée par l'employeur, dont ce dernier déduisait une interdiction du port de signes religieux.

Débatte tantôt sur le terrain de la non-discrimination religieuse, tantôt sur le plan de la liberté de religion, selon les cas d'espèce, l'admissibilité d'une politique de neutralité dépend en premier lieu du caractère explicite et anticipatif ou non de celle-ci (A). Nous analyserons dans un second temps les raisonnements à l'appui desquels les juges belges apprécient la légitimité (B) et la proportionnalité (C) de la mesure contestée prise sur base de la neutralité, dans l'hypothèse où celle-ci est reconnue comme constituant une atteinte aux droits individuels du travailleur concerné.

Il importe de signaler que, dans les divers cas soumis jusqu'à aujourd'hui aux juridictions belges, tels

<sup>11</sup> CE belge, 17 avr. 2013, n° 223201, X. c/ C<sup>o</sup> de Grâce-Hollogne.

<sup>12</sup> CE belge, sect. législation, 20 mai 2008, avis n° 44.521/AG, sur une proposition de loi visant à appliquer la séparation de l'État et des organisations et communautés religieuses et philosophiques non confessionnelles, Doc. Parl. Sénat, 4-351/2, cité par S. Van Drooghenbroeck, spéc. p. 105-107: « Ce faisant, le Conseil d'État critique l'absence de distinction entre une neutralité d'apparence qui s'appliquerait [...] tant aux fonctions dans lesquelles les agents des pouvoirs publics sont en contact avec le public qu'à celles dans lesquelles un tel contact est inexistant ».

<sup>13</sup> V., V. de Coorebyter, La neutralité n'est pas neutre, in D. Cabiaux, F. Wibrin, L. Abedinaj et L. Blesin (coord.), *op. cit.*, p. 19-43, spéc. p. 36; dans le même sens, X. Delgrange, Mixité sociale, mixité religieuse: le droit de l'enseignement face à la diversité, in J. Ringelheim (dir.), *Le droit et la diversité culturelle*, *op. cit.*, p. 503-569, spéc. p. 511; S. Van Drooghenbroeck, *op. cit.*, *loc. cit.*, spéc. p. 80.

qu'examinés ici, le recours à une politique de neutralité par l'employeur en tant que réponse restrictive aux demandes d'expression religieuse sur le lieu de travail est motivé principalement sinon exclusivement par l'image de marque que l'entreprise souhaite afficher vis-à-vis de sa clientèle, à travers notamment la tenue vestimentaire de ses travailleurs. Ce sens donné à la neutralité dans le contexte de l'entreprise suppose que l'apparence physique et vestimentaire du travailleur en contact avec la clientèle soit considérée comme influant nécessairement sur l'image de marque de l'entreprise. Un parallèle peut ici être fait avec l'obligation de neutralité des agents du service public, inhérente à l'exigence de neutralité de l'État, et dont l'acception qui prévaut en France<sup>14</sup> et, dans une certaine mesure en Belgique<sup>15</sup>, revient à exiger des agents de l'État une neutralité non seulement dans leurs actes mais également dans leur apparence.

#### A – CARACTÈRE EXPLICITE ET ANTICIPATIF DE LA POLITIQUE DE NEUTRALITÉ

Dans son appréciation d'une atteinte éventuelle à la liberté religieuse ou d'une discrimination envers le travailleur à travers l'interdiction des expressions religieuses sur le lieu de travail, les juges belges s'emploient tout d'abord à déterminer l'existence effective de cette politique de neutralité, en tant que règle prévalant au sein de l'entreprise préalablement à la situation litigieuse.

L'importance d'une telle démonstration se marque à deux niveaux possibles, selon les décisions analysées. L'existence claire et préalable d'une politique de neutralité interviendra certainement dans la qualification de la discrimination potentielle à l'égard du travailleur: le juge s'aventurera plus aisément sur le terrain de la discrimination indirecte lorsque preuve est faite de la présence d'une politique de neutralité, tandis que la possibilité d'une discrimination directe sera davantage examinée en l'absence de preuve d'une telle politique. Par ailleurs, certaines décisions rendues vont au-devant d'un tel raisonnement en déduisant de l'existence d'une neutralité explicite et préalable l'absence pure et simple de toute atteinte aux droits individuels du travailleur en matière d'expression religieuse.

Ainsi, dans son arrêt rendu en 2008 au sujet du licenciement, par la librairie Club, d'une vendeuse refusant d'ôter son foulard, la cour du travail de Bruxelles insiste sur l'existence de « l'usage interne à [la] société » de la neutralité vestimentaire des employés en contact avec la clientèle, afin d'en conclure que « la liberté de religion n'est pas ici en cause » dans la mesure où la travailleuse requérante avait en réalité porté « atteinte à l'image de marque "ouverte, disponible, sobre, familiale et neutre" de la société »<sup>16</sup>.

Dans le même sens, la décision du tribunal du travail de Tongres rendue en 2013<sup>17</sup> vient confirmer notre propos à travers un exemple parfaitement contraire. Dans le cas d'espèce, pour justifier le licenciement d'une vendeuse d'un magasin Hema, également au motif que celle-ci refusait de retirer son foulard dans le cadre de son travail, l'employeur n'a pas réussi à prouver l'existence d'une politique de neutralité, à tout le moins implicite, en vigueur au moment des faits, auquel cas il aurait été question de discrimination indirecte. Le tribunal en déduit l'existence d'une discrimination directe.

Les enjeux de la distinction entre politique implicite et explicite de neutralité trouvent un écho manifeste dans l'affaire *Achbita c/ G4S*, toujours en cours d'instance<sup>18</sup>, à travers laquelle la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a eu l'occasion de préciser la compatibilité de la neutralité d'entreprise avec la directive n° 2000/78/CE<sup>19</sup>. Outre cette question fondamentale, il s'agissait préalablement de déterminer dans quelle mesure il existait, au sein de l'entreprise, une règle non écrite de neutralité en vigueur au moment litigieux, avant que le conseil d'entreprise n'adopte *a posteriori* une disposition explicite en la matière. Dans ce cas d'espèce<sup>20</sup>, de même que dans une affaire semblable portée quelques mois plus tard devant la justice belge<sup>21</sup>, les juges ont conclu à l'existence effective d'une règle non écrite que l'employeur s'est contenté de formaliser ensuite par écrit, et ont dès lors écarté la possibilité d'une discrimination directe.

#### B – UNE NEUTRALITÉ PRIVATISÉE PLUTÔT LÉGITIME

La présence effective d'une politique de neutralité d'entreprise ayant été étayée, il revient dès lors au juge, dans

<sup>14</sup> A. Schaumasse, Le fait religieux dans le secteur public, JCP S 2017. 1264.

<sup>15</sup> Sur cette neutralité « des apparences », v. S. Van Drooghenbroeck, Les transformations du concept de neutralité de l'État: quelques réflexions provocatrices in *Le droit et la diversité culturelle*, J. Ringelheim (dir.), *Le droit et la diversité culturelle*, op. cit., p. 75-120.

<sup>16</sup> C. trav. Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 15 janv. 2008, *Journal des tribunaux du travail*, 2008. 140-141. Sur cet arrêt et sur son problème de compatibilité avec la jurisprudence européenne, v. P. Joassart, Les convictions religieuses dans les relations de travail, *Orientations*, 2016. 58. En ce sens, v. aussi: Trib. trav. Bruxelles, 18 mai 2015 (v. [www.unia.be](http://www.unia.be)).

<sup>17</sup> Trib. trav. Tongres, 2 janv. 2013 (v. [www.unia.be](http://www.unia.be)) – V. aussi la décision du tribunal du travail de Charleroi au sujet d'une vendeuse travaillant au sein d'un magasin de prêt-à-porter, licenciée au motif qu'elle portait des vêtements longs et amples, perçus par l'employeur comme un signe religieux. L'absence de tout code vestimentaire au sein du magasin conduit le tribunal à invalider le licenciement pour faute grave (26 oct. 1992, *Chroniques de droit social*, 1993. 84-85).

<sup>18</sup> Faisant suite à la réponse de la CJUE à sa question préjudicielle, la Cour de cassation belge a cassé l'arrêt de la cour d'appel d'Anvers et renvoyé la cause devant la cour d'appel de Gand en tant que cour de renvoi, Cass., 3<sup>e</sup> ch., 9 oct. 2017, RG n° S.12.0062.N ([www.juridat.be](http://www.juridat.be)), publié en traduction française in *Jurisprudence de Liège, Mons, Bruxelles*, 2018. 118-122, obs. F. Kefer, *L'affaire Achbita c/ G4S Secure Solutions: le suspense continue*.

<sup>19</sup> CJUE, gr. ch., 14 mars 2017, aff. C-157/15, *Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c/ G4S Secure Solutions NV* (ci-après *Achbita*), CJUE, 14 mars 2017, n° C-157/15, *Samira Achbita c/ G4S Secure Solutions NV*, AJDA 2017. 551; *ibid.* 1106, chron. E. Broussy, H. Cassagnabère, C. Gänser et P. Bonneville; D. 2017. 947, note J. Mouly; Dr. soc. 2017. 450, étude Y. Pagnerre; RDT 2017. 422, obs. P. Adam; *Constitutions* 2017. 249, chron. A.-M. Le Pourhiet; RTD eur. 2017. 229, étude S. Robin-Olivier; Rev. UE 2017. 342, étude G. Gonzalez.

<sup>20</sup> Trib. trav. Anvers, 2<sup>e</sup> ch., 27 avr. 2010 ([www.unia.be](http://www.unia.be)). L'effectivité de cette règle non écrite n'a pas été remise en cause dans les arrêts rendus ultérieurement par la cour du travail et la Cour de cassation.

<sup>21</sup> Trib. trav. Bruxelles, 2<sup>e</sup> ch., 2 nov. 2010 ([www.unia.be](http://www.unia.be)).

la mesure où il reconnaît que l'application de cette politique constitue *in casu* une atteinte potentielle à la liberté religieuse ou à la non-discrimination du travailleur, de mesurer la légitimité de cet objectif de neutralité en tant que justification de l'atteinte.

À cet égard, la jurisprudence belge semble relativement unanime pour estimer légitime une politique dite de neutralité comme fondement d'une restriction des expressions religieuses dans l'entreprise privée<sup>22</sup>. Amené à se pencher sur le cas d'une assistante de pharmacie licenciée pour port du foulard islamique, le tribunal du travail de Bruxelles<sup>23</sup> n'hésite pas à indiquer que « le critère de neutralité que le personnel [...] en contact direct avec la clientèle doit pouvoir refléter, constitue un objectif légitime », et le tribunal de confirmer son argument tout en reconnaissant le caractère singulier du type de « neutralité » revendiquée, précisant qu'il « n'appartient pas au tribunal de s'immiscer dans ces choix (philosophiques ou de pur marketing) », dans la mesure où, concernant la finalité de rentabilité de l'employeur, « le choix des moyens pour parvenir à réaliser ce but lui appartient ».

Dans l'affaire *Achbita*, l'arrêt rendu en appel en 2010 abordait quant à lui « la volonté de créer un environnement de travail pacifié, qui garantit l'égalité [des sexes] et le pluralisme et d'où sont exclus le fondamentalisme religieux et la pression sociale » en tant que raison qui motive l'entreprise G4S à mettre en œuvre une politique de neutralité, de la même manière que le fait l'État concernant son administration. Sur ce point, la cour indique que cet objectif légitime de maintien d'un environnement pacifié peut être réalisé, dans le milieu du travail, tant par une politique de diversité que par une politique de neutralité<sup>24</sup>.

### C – PROPORTIONNALITÉ, CONTACT AVEC LE CLIENT ET MOBILITÉ INTERNE DANS L'ENTREPRISE

Sur l'appréciation de la proportionnalité d'une mesure de restriction de l'expression religieuse prise en vertu d'un objectif de neutralité, force est de constater que la jurisprudence belge ne permet pas de dégager, à l'heure actuelle, des enseignements réellement décisifs. Le tribunal du travail de Bruxelles a certes considéré « l'exigence d'une tenue vestimentaire sobre et dépourvue de tout signe ostentatoire » comme potentiellement « essentielle et déterminante », au regard de la directive n° 2000/78/CE de l'Union européenne, pour la réalisation de l'objectif

de neutralité poursuivi par l'officine de pharmacie<sup>25</sup>. Les autres décisions ne développent toutefois pas – ou peu – leur raisonnement sur le plan de la proportionnalité<sup>26</sup>.

La question du test de proportionnalité va toutefois être réinvestie en Belgique à la suite de la réponse pré-judicielle donnée par la CJUE dans l'affaire *Achbita*. En l'occurrence, la question de proportionnalité a trait à la distinction, dans une entreprise, entre les fonctions pour lesquelles le travailleur entretient un contact visuel avec la clientèle et celles n'impliquant pas de tels contacts. Selon la CJUE, lorsque ce critère se vérifie dans le cas d'une entreprise souhaitant afficher une image neutre envers l'extérieur, il convient d'évaluer dans quelle mesure l'interdiction d'expression religieuse s'applique ou non uniquement aux travailleurs en relation avec les clients afin de déterminer le caractère strictement nécessaire de la restriction<sup>27</sup>. Par ailleurs, dans le cadre de ce contrôle de proportionnalité, la CJUE pose la question de la possibilité d'un « reclassement interne » du travailleur en contact avec les clients qui souhaite afficher une expression convictionnelle, vers une fonction n'impliquant pas de relation directe avec les clients<sup>28</sup>.

Les juridictions belges n'ont pas attendu la suggestion de la cour de Luxembourg pour se saisir de ce dernier aspect relatif à la « mobilité interne ». Ainsi, dans l'affaire de la librairie Club, la cour du travail de Bruxelles n'a pas hésité à préciser que « la société n'avait aucune obligation de fournir à l'appelante un autre travail »<sup>29</sup> que la fonction de vendeuse pour laquelle elle avait été engagée. À l'inverse, dans le cas du magasin Hema, le tribunal considère que le fait que l'employeur ait préalablement proposé à la requérante un autre poste sans contact avec les clients – qu'elle a refusé – n'est pas en soi suffisant pour exclure le caractère discriminatoire de son licenciement<sup>30</sup>. Enfin, dans un jugement relatif à l'obligation de neutralité des agents au sein d'une administration publique bruxelloise, cette dernière faisait mention, à l'appui de sa politique indifférenciée de neutralité des « apparences » pour tous les agents, d'un principe interne de mobilité contraignant l'ensemble des agents à occuper potentiellement une fonc-

22 Cette position s'inscrit en concordance avec celles exprimées tant par la CEDH, dans son arrêt *Eweida e.a. c/ Royaume-Uni* (CEDH, 15 janv. 2013, n°s 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10, § 94, AJDA 2013. 81; *ibid.* 1794, chron. L. Burgogue-Larsen; D. 2013. 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta; RDT 2013. 337, obs. F. Laronge; Constitutions 2013. 564, obs. P. Lutton) et par la CJUE, à travers l'arrêt *Achbita* (§ 37-39).

23 *Ibid.*

24 C. trav. Anvers, 2<sup>e</sup> ch., 27 avr. 2010, Orientations, 2012. 26, obs. I. Plets. L'on précisera que, dans cette même affaire, c'est non pas un objectif de paix sociale mais bien « la volonté d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse » qui a été considérée comme légitime par la CJUE (*Achbita*, § 37).

25 Trib. trav. Bruxelles, 2<sup>e</sup> ch., 2 nov. 2010, préc. L'on pointerait toutefois la façon, sinon critiquable, pour le moins surprenante avec laquelle le tribunal fait application des concepts de discrimination directe et indirecte au regard de la directive, se référant notamment à la condition d'« exigence essentielle et déterminante », envisagée concernant les situations de discrimination directe, dans son appréciation de la discrimination indirecte.

26 En ce sens, v. G. Busschaert et S. De Somer, Port des signes convictionnels au travail: la Cour de justice lève le voile? À propos de l'arrêt *Achbita* C-157/15 du 14 mars 2017, Journal des tribunaux du travail, 2017. 282.

27 *Achbita*, § 42.

28 La CJUE précise que ce test doit être envisagé « tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire » (*Achbita*, § 43).

29 C. trav. Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 15 janv. 2008, préc. Cet argument est repris par le tribunal du travail de Bruxelles dans sa décision sur l'affaire *Achbita*, par lequel il considère que la proposition de M<sup>me</sup> Achbita d'occuper un poste sans contact avec la clientèle tout en gardant son foulard n'enlève rien au caractère raisonnable de la mesure prise par l'employeur.

30 Trib. trav. Tongres, 2 janv. 2013, préc.

tion impliquant un contact direct avec le citoyen. Le tribunal du travail de Bruxelles, siégeant en référé<sup>31</sup>, a rejeté l'argument en l'espèce, jugeant que, outre la faible vraisemblance concrète de celui-ci, la mise en balance entre cette contrainte organisationnelle et l'atteinte aux droits fondamentaux n'était pas proportionnée.

### III. — CONCLUSION

Vers des effets réflexes du statut de l'entreprise « neutre » sur les tensions du concept de neutralité en droit public belge ?

L'influence d'une neutralité d'apparence « à la française » fait son chemin en droit public belge, mais non sans une résistance liée à la structure historique profonde du système belge. Il en résulte une incertitude du droit public dans laquelle s'engouffrent, non sans risques, de nouvelles politiques d'entreprise. Le monde économique

devient, en retour, un acteur du débat de droit public en cours. Reste que la jurisprudence belge, constitutionnelle, administrative et judiciaire, demeure peut-être plus exigeante en droit public qu'en droit privé. La singularisation des conceptions de la neutralité que peut opérer la qualification d'« entreprise de tendance », en droit public belge comme en droit privé, demeure de ce point de vue un enjeu et un test des évolutions futures. Là pourrait aussi se jouer la diversité des appréciations de discriminations indirectes, selon la tendance « neutre » ou résolument « non neutre » de l'entreprise en cause ■

<sup>31</sup> Trib. trav. Bruxelles, 16 nov. 2015 ([www.unia.be](http://www.unia.be)). V. aussi I. Rorive, Être et avoir l'air: une scénographie baroque des principes de neutralité et de non-discrimination. Commentaire de l'ordonnance du tribunal du travail francophone de Bruxelles siégeant comme en référé du 16 nov. 2015, *Administration publique trimestrielle*, 2016/4, p. 491-516.