

Neutralité d'entreprise versus non-discrimination des travailleurs : France et Belgique partagent-elles la même foi ?

Léopold Vanbellinghen, Chercheur doctorant à la Chaire de droit des religions de l'UCLouvain

Dans le domaine de la gestion des discriminations pour motif de religion dans l'entreprise, la mobilisation de la notion de neutralité est tout... sauf neutre. Formalisée en langage juridique par des règlements, des chartes et autres contrats de travail, la neutralité convictionnelle représente un outil mobilisé par l'entreprise pour formaliser sa politique à l'égard de ses salariés comme de ses clients. Cependant, son application indifférenciée est sujette à caution. En France comme en Belgique, une série d'affaires judiciaires permet de comprendre le fonctionnement du recours à la neutralité religieuse au sein de l'entreprise et ses conséquences vis-à-vis de la liberté religieuse des salariés et de la lutte contre les discriminations.

Face à l'essor de contentieux de plus en plus variés concernant la « gestion » des affiliations religieuses et convictionnelles au sein des sociétés occidentales, le concept juridique de non-discrimination à raison de la religion apparaît comme une ressource aussi bien riche en développements que délicate à appréhender. Lorsqu'elle est envisagée dans le contexte de l'entreprise et de ses travailleurs, la non-discrimination sur base religieuse présente des enjeux encore plus spécifiques, mettant en tension droit du travail et libertés individuelles¹. Si la problématique de l'expression des convictions sur le lieu de travail n'est pas véritablement neuve dans le paysage juridique européen, la visibilité accrue des expressions religieuses ces dernières années, tant sur le terrain des entreprises que dans les répercussions judiciaires et médiatiques dont elles font l'écho, rend ces enjeux aussi sensibles qu'actuels. Les contentieux en la matière se sont en effet multipliés au cours des deux dernières décennies, en particulier concernant les travailleurs de confession musulmane, et encore plus spécifiquement les femmes portant le voile islamique.

La visibilité accrue de la religion dans l'entreprise a stimulé le recours par certains employeurs privés en Belgique et en France à une politique générale et explicite de « neutralité », dans l'objectif de restreindre l'expression religieuse des employés sur le lieu de travail. Ce choix des employeurs se justifie par l'image de marque qu'ils souhaitent véhiculer à l'externe, ou par le bon fonctionnement interne de l'entreprise. Sur le fondement de cette neutralité, seront ainsi exclues du lieu de travail diverses formes de manifestation religieuse, telles que, alternativement ou conjointement, le port de signes religieux, la pratique de la prière, ou encore la demande de prise en compte d'interdits alimentaires spécifiques, ou de fêtes et rites religieux autres que chrétiens – car non fériés – dans l'organisation du temps de travail.

C'est ce concept polysémique de « l'entreprise neutre » que la présente contribution propose d'examiner. Il vient en effet questionner l'application horizontale classique des concepts juridiques de non-discrimination et de liberté de religion dans la sphère du travail, ainsi que l'articulation entre les droits individuels du travailleur, d'une part, et le droit de l'employeur ou intérêt de l'entreprise, d'autre part. Quelle est la compatibilité de l'application générale et indifférenciée d'une neutralité religieuse conçue comme barrière à toute manifestation religieuse sur le lieu de travail, avec les droits européens et nationaux de la non-discrimination ? Dans quelle mesure la neutralité – qui se confond

parfois avec la laïcité en France, ce qui n'est pas le cas en Belgique – devrait-elle être définie de manière spécifique lorsque celle-ci n'est pas invoquée dans le contexte « public » de l'État mais dans le cadre « privé » de l'entreprise ?

La question de la compatibilité a reçu un éclairage récent – à défaut d'une clarification – par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), dont les arrêts rendus le 14 mars 2017 portent précisément sur les implications, dans deux affaires respectivement belge (*Achbita c. G4S*²) et française (*Bougnaoui c. Micropole*³), du déploiement d'une politique de neutralité sur le respect de la non-discrimination des travailleurs. Ces affaires concernaient spécifiquement l'invocation de la neutralité en tant qu'image de marque de l'entreprise.

Or ce n'est pas l'instrument juridique par lequel est formalisée cette neutralité – le règlement de travail, le contrat de travail ou une charte d'entreprise – qui vient déterminer le sens de cette notion, mais plutôt l'objectif poursuivi par l'employeur dans son invocation de la neutralité. En effet, selon la portée et la finalité que l'employeur lui adjoint, la politique de neutralité religieuse verra sa compatibilité avec le principe de non-discrimination et la liberté religieuse varier sensiblement.

Cadre normatif de l'expression religieuse sur le lieu de travail

En tant que principe liminaire, la possibilité pour chaque salarié d'exprimer ses convictions sur son lieu de travail est soutenue à la fois par le droit à la liberté de religion, dans sa composante externe, et par le droit à la non-discrimination sur base religieuse. Le droit à la manifestation des convictions est donc la règle, et l'interdiction ou la restriction demeure l'exception.

Plusieurs dispositions de droit européen viennent formaliser ce principe, et y adjoignent conjointement certaines possibilités de restriction, soumises à des conditions précises. De manière générale, l'on se réfère ainsi en premier lieu à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), qui requiert que toute restriction à la liberté de religion soit prévue par loi, qu'elle poursuive un objectif légitime, soit nécessaire et proportionnée. L'article 9 peut être utilisé en conjonction avec l'article 14 de la CEDH, relatif à l'interdiction de discrimination. Dans le secteur spécifique de l'entreprise, la Directive 2000/78⁴ de l'Union européenne caractérise l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi. Cet instrument conditionne toute distinction établie sur base de la religion, que celle-ci soit directe ou indirecte⁵, à la nécessité d'un objectif légitime et d'une application proportionnée⁶. Par ailleurs, de manière plus spécifique, toute différence de traitement directement fondée sur la religion n'est acceptable en vertu de la Directive que lorsque celle-ci « *constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante* » en raison de la « *nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice*⁷ ».

La Belgique et la France ont l'une et l'autre intégré ces exigences européennes dans leurs droits nationaux respectifs. Du côté belge, la loi du 10 mai 2007⁸ dite « anti-discrimination » transpose ces dispositions. La France a fait de même par le biais de son Code du travail, en particulier les articles L. 1121-1 et L. 1321-3 qui prévoient que les restrictions à la liberté de religion doivent être « *justifiées par la nature de la tâche à accomplir* » et « *proportionnées* ». L'article L. 1133-1 reprend quant à lui textuellement les termes de la Directive en parlant d'« *exigence professionnelle essentielle et déterminante* », de but « *légitime* » et d'exigence « *proportionnée* ».

Ainsi, à ce stade, force est de constater que, parmi ces différentes dispositions, le concept de neutralité ne semble pas être envisagé de manière spécifique en tant que restriction des manifestations religieuses des travailleurs. Dans le cas français, toutefois, le nouvel article L. 1321-2-1 du Code du travail, récemment introduit par la « loi travail » de l'été 2016, vient modifier ce constat, celui-ci prévoyant que « [l]e règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ».

Cette référence inédite à l'idée de neutralité dans le contexte de l'entreprise privée trouve sans nul doute sa *ratio legis* dans le retentissement politique et médiatique qu'a connu l'affaire *Baby-Loup*⁹. À l'origine d'une véritable saga judiciaire ponctuée de plusieurs décisions contradictoires¹⁰, cette affaire portait sur le licenciement, par la crèche *Baby-Loup*, d'une de ses salariées, au motif que le refus de celle-ci de retirer son foulard islamique dans le cadre de son travail contrevenait aux principes de laïcité et de neutralité en vigueur au sein de la crèche. C'est précisément pour pallier cette incertitude jurisprudentielle que le législateur français reconnaît désormais la neutralité comme motif légitime de restriction des expressions religieuses des salariés par l'employeur, lorsque celle-ci est liée à un objectif de « bon fonctionnement » interne ou de protection des droits et libertés d'autrui. Si la mention explicite du terme de « neutralité » dans la loi envoie un signal *a priori* positif à l'égard des entreprises menant une telle politique en la matière, il convient de rappeler que les exigences inhérentes aux dispositions du droit européen restent de mise.

Discriminer tout le monde revient-il à ne discriminer personne ?

Parmi les traits essentiels que partagent ces diverses politiques de neutralité appliquées dans l'entreprise privée, le caractère généralement et indistinctement applicable de la règle de neutralité à tous les travailleurs, en tant que frein à l'expression de leurs convictions, soulève plusieurs questions spécifiques en matière de non-discrimination.

À première vue, cette mise en œuvre indifférenciée de la neutralité semble plutôt constituer l'indice de l'absence de discrimination d'un travailleur en raison de sa conviction, dans la mesure où tous les travailleurs sont logés à la même enseigne quant à l'obligation de laisser leur religion « au vestiaire », quelle que soit leur confession. D'aucuns avancent *a contrario* l'argument selon lequel cette restriction, nonobstant son caractère généralisé, vise *de facto* toutes les personnes dont la croyance individuelle implique qu'elles manifestent leur appartenance religieuse. Suivant ce raisonnement, cibler toutes les expressions religieuses reviendrait en l'occurrence à traiter défavorablement les travailleurs qui extériorisent leur confession, en comparaison des travailleurs qui ne manifestent pas leur confession ou qui n'en ont simplement pas¹¹.

S'agit-il, dès lors, de discuter de l'existence même d'une discrimination sur base religieuse, ou plutôt, de la dimension directe ou indirecte de cette discrimination ? L'enjeu de la qualification est évidemment de taille, dans la mesure où le droit européen n'admet de justification à une distinction fondée directement sur la religion que dans des cas très limités, tandis que toute distinction indirectement fondée sur la religion peut être justifiée à travers les critères classiques de légitimité et de proportionnalité.

À cet égard, les juridictions belges semblent retenir l'idée selon laquelle une règle de neutralité religieuse ne peut conduire à l'existence d'une discrimination directe¹². Le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles rendu le 2 novembre 2010 l'expose en ces termes, dans une affaire relative au licenciement d'une assistante de pharmacie consécutif à son refus de ne pas porter de signe religieux au travail : « *La question centrale est celle de savoir si l'obligation de neutralité dans la tenue vestimentaire est directement inspirée d'une volonté de viser explicitement l'expression d'une conviction religieuse ou philosophique. En tant que telle, une telle exigence ne peut avoir cette portée. [...] Madame S. n'établit pas que ce sont ses convictions religieuses, ou celles de ses coreligionnaires, qui seraient, exclusivement, à la base de l'adoption d'une telle mesure. Il ne peut être question de discrimination directe en l'espèce*¹³. »

Plus récemment, en 2016, le Tribunal du travail de Bruxelles a eu l'occasion de préciser cet argument dans une ordonnance concernant une association employant des infirmières en milieu scolaire : « *L'exigence de porter une tenue vestimentaire neutre contenue dans le règlement de travail litigieux ne constitue pas une distinction directe [...]. En effet, il n'existe aucun élément permettant de considérer que mesdames A. et G. sont traitées de manière moins favorable que d'autres infirmières travaillant pour P. en raison de leurs croyances religieuses*¹⁴. »

En réalité, c'est probablement moins l'existence même d'une règle générale de neutralité qui pose question que sa mise en application indifférenciée. Est-il davantage justifiable, lorsqu'on se réfère à un principe de neutralité, de ne pas établir de distinction dans son application et, partant, d'en refuser potentiellement toute adaptation et interprétation au cas par cas, ou est-il au contraire « préférable » de laisser la porte ouverte à une application au cas par cas tenant compte des situations particulières de certains travailleurs, au risque éventuel de rompre l'objectif d'indifférenciation et de créer des situations de traitement inéquitable¹⁵ ? Cette hypothèse trouve une illustration manifeste, du point de vue français, dans les deux arrêts rendus successivement par la Cour de cassation française au sujet de la crèche *Baby-Loup*¹⁶. Jean-Guy Huglo, alors conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation, dont le premier arrêt avait conclu à la nullité de la clause de neutralité de la crèche du fait de son caractère général, explique la validation *in fine* du règlement par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation par le fait qu'entre-temps, l'employeur avait « *modifié complètement sa ligne de défense en plaidant désormais que la clause était précise et ne visait que les postes d'éducateur en contact avec les enfants, interprétation de la clause du règlement intérieur que l'Assemblée plénière a validée*¹⁷ ».

En tout état de cause, l'arrêt rendu par la CJUE dans l'affaire belge *Achbita* tranche la question en excluant clairement qu'une « *règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail* » puisse constituer une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens du droit de l'Union européenne¹⁸.

La neutralité en termes de convictions au sein de l'entreprise fait question

Il convient de s'interroger sur le caractère véritablement neutre de cette neutralité. Au-delà de la simple fantaisie terminologique, l'employeur peut-il en effet prétendre à l'application d'une véritable neutralité dans son entreprise lorsque sa politique ne vise que les expressions religieuses ? S'agit-il plutôt d'englober non seulement les convictions

religieuses mais aussi les convictions politiques et philosophiques, voire d'autres convictions, afin de se mettre à l'abri de tout risque de discrimination directe, voire indirecte ?

Dans l'affaire relative à Mme Achbita, son employeur visait expressément l'interdiction du port de tout signe religieux, politique et philosophique dans sa politique de neutralité. La CJUE n'y a dès lors perçu aucun aspect directement discriminatoire, même si les juges n'ont pas manqué de pointer le risque de discrimination indirecte. Dans ses conclusions relatives à l'affaire française *Bougnaoui*, jugée conjointement avec l'affaire *Achbita* par la CJUE, l'avocat général Eleanor Sharpston pousse quant à elle le raisonnement un pas plus loin, en défendant l'idée qu'un règlement interdisant les expressions convictionnelles ne serait parfaitement neutre et non directement discriminatoire que dans l'hypothèse où, « [en] vertu d'un tel code vestimentaire, tous les symboles et éléments de tenue vestimentaire religieux sont (évidemment) bannis – mais il en va de même d'un maillot de partisan du FC Barcelone ou d'une cravate indiquant que son porteur a fréquenté tel ou tel collège à Cambridge ou à Oxford¹⁹ ». Suivant cette logique, l'apparence neutre de la règle ne serait garantie que si elle ne s'applique qu'à l'ensemble des convictions. L'employeur désireux de mener une politique de neutralité devrait-il, pour s'éloigner de la pente glissante de la discrimination directe, ne faire référence qu'aux simples « convictions » de manière générale ? À cette deuxième interrogation, les attendus de l'arrêt de la CJUE dans l'affaire *Achbita* ne nous permettent pas d'apporter une réponse sûre et évidente.²⁰

Les juges nationaux n'ont toutefois pas attendu le prononcé de la CJUE pour aborder cette question. Dans l'affaire citée plus haut, le Tribunal du travail de Bruxelles se positionne ainsi de manière claire à cet égard : « *L'interdiction de porter des signes extérieurs ostentatoires ou visibles d'appartenance à une opinion religieuse, politique, philosophique ou culturelle est générale et s'applique à l'ensemble du personnel et n'a pas pour objet de viser une religion en particulier ni les religions de manière générale mais tout signe religieux, politique, philosophique ou culturel dans un souci de neutralité. Cette interdiction aura pour effet d'empêcher s'agissant du personnel infirmier ou médical de PSE par exemple, de porter le voile islamique, une croix catholique de grande taille, une kippa, un turban... de la même manière qu'elle aura pour effet d'empêcher quiconque de porter durant les heures de travail des signes montrant ses convictions politiques, philosophiques ou culturelles. Ainsi, cette interdiction visera également le non-croyant qui souhaiterait par exemple par des signes extérieurs exprimer sa conviction philosophique.*

L'interdiction ne préjudicie dès lors pas les religions entre elles ni les croyants par rapport aux non-croyants mais vise à mettre en œuvre une politique générale de neutralité en matière de religions et de convictions quelles qu'elles soient et sans distinction aucune²¹. »

Troisièmement, pour prétendre au caractère indistinctement applicable de sa politique de neutralité convictionnelle, encore s'agit-il, pour l'employeur, de garantir une certaine cohérence dans la mise en œuvre concrète de cette neutralité. Dans l'affaire *Achbita*, la CJUE pointe en effet la nécessité, pour conclure à la proportionnalité de la restriction, que « *cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique²² ».*

Plusieurs décisions judiciaires françaises et belges entrent particulièrement en résonance avec cette assertion de la CJUE. Ainsi, dans un énième litige relatif au port du foulard islamique, le Conseil des Prud'hommes de Lyon invalide le licenciement d'une hôtesse de caisse par la société *Carrefour*, malgré le fait que cette mesure était fondée sur une règle explicite d'interdiction du port de signes à caractère religieux, syndical ou politique pour les travailleurs en contact avec le public, « *par respect pour la clientèle* » et « *pour ne pas la choquer* ». La juridiction déclare le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, pointant en particulier le fait que *Carrefour* intégrait dans le même temps « *une publicité abondante ciblée sur des produits relevant de pratiques alimentaires religieuses, comme le confirme le catalogue édité pour le Ramadan*²³ ».

La Cour d'appel de Paris n'a pas non plus manqué de pointer les incohérences de la banque *LCL*, dont la décision de licencier une travailleuse pour port du foulard islamique entrainait en dissonance, aux yeux de la Cour, avec « *son engagement public en faveur de la diversité et de la lutte contre toutes les discriminations au sein de l'entreprise*²⁴ ».

Mentionnons enfin une ordonnance du Tribunal du travail de Bruxelles en 2015, dans laquelle la décision d'*Actiris*, l'agence régionale bruxelloise de l'emploi, d'interdire le port de tout signe convictionnel pour l'ensemble de ses travailleurs est confrontée avec le cadre légal auquel *Actiris* est soumis : celui-ci prévoit l'élaboration d'un « *plan d'action diversité* » venant concrétiser l'objectif de « *promotion de la diversité* » dont le contrat de gestion d'*Actiris* fait « *une préoccupation transversale*²⁵ ».

Ces constats rejoignent ceux formulés par la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire *Eweida*, au sujet de la politique vestimentaire de *British Airways* liée à son image de marque. En refusant à Mme Eweida, hôtesse de l'air au sein de la compagnie, de pouvoir porter sa croix chrétienne de manière visible autour de son cou, *British Airways* mettait en œuvre cette politique de manière incohérente, selon la Cour, dans la mesure où « *d'autres vêtements religieux [étaient] autorisés d'emblée, par exemple le turban ou le hijab*²⁶ ».

Neutralité anticipative ou intégration des préjugés de la clientèle ?

Reste à évoquer de manière plus spécifique l'hypothèse du recours à la neutralité en tant qu'image de marque commerciale de l'entreprise vis-à-vis de l'extérieur, en particulier de la clientèle. Les affaires *Achbita* et *Bougnaoui*, correspondant l'une et l'autre à ce scénario, aboutissent pourtant *in fine* à des décisions contraires de la part de la CJUE. En effet, la Cour conclut, d'une part, à la légitimité de l'interdiction dans l'affaire *Achbita*, et, d'autre part, à l'existence d'une discrimination à l'égard de Mme Bougnaoui. Les juges européens situent en réalité leur différence d'appréciation dans la démarcation qu'ils opèrent entre, d'un côté, la poursuite d'une politique cohérente et systématique de neutralité par une entreprise, et, de l'autre, l'intégration de *desiderata* discriminatoires émis par la clientèle vis-à-vis de ses travailleurs.²⁷

Comment, dès lors, tracer une frontière effective entre la volonté légitime d'un employeur d'afficher une image neutre et dépourvue de connotation religieuse par le biais, notamment, de l'apparence de ses travailleurs, et la prise en compte illégale d'une injonction discriminatoire de la part de ses clients, à l'égard ou au détriment de travailleurs exprimant certaines convictions religieuses spécifiques ?

Si la séparation entre ces deux objectifs peut sembler claire à première vue, son application concrète soulève en réalité plusieurs difficultés. Dans les deux affaires

soumises par voie préjudicielle à l'appréciation de la CJUE, les faits en cause se distinguent assez nettement : Mme Bougnaoui se voit interdire le port du foulard par son employeur à la suite de la remarque faite par l'entreprise cliente où celle-ci était détachée, au sujet du foulard qu'elle porte – « pas de voile la prochaine fois » –, tandis que dans l'affaire belge, Mme Achbita fait face à l'application d'un principe de neutralité prévalant dans l'entreprise qui l'emploie, indépendamment de toute considération exprimée par la société cliente qui l'accueille.

La possibilité existe néanmoins que l'adoption d'un principe de neutralité restrictive survienne en réalité à la suite de l'expression, publique ou non, de souhaits discriminatoires par une certaine clientèle. Comment, dans cette hypothèse, dissocier la construction par l'entreprise d'une image de marque légitime, dont l'adéquation avec les préférences des clients est certainement un critère important, de la prise en compte explicite – et donc illégitime –, voire l'anticipation, de demandes discriminatoires de ces mêmes clients²⁸ ? Comme en atteste l'affaire *Achbita*, on perçoit ici tout l'enjeu portant sur la détermination du caractère implicite ou explicite de cette politique de neutralité.

Ici encore, diverses jurisprudences internes viennent illustrer notre propos. L'on peut ainsi souligner le contraste frappant qui se dégage de la confrontation de deux décisions belges, relatives l'une et l'autre au licenciement d'une vendeuse pour non-respect du code de neutralité vestimentaire du fait du port d'un signe religieux. Dans la première, la librairie *Club* voit reconnaître le bien-fondé du licenciement par la Cour du travail de Bruxelles, dans la mesure où les « recommandations » de la librairie prévoyaient l'obligation, pour les travailleurs en contact avec la clientèle, de « *s'abstenir d'arborer des signes ou tenues ayant pour conséquence de porter atteinte à l'image de marque "ouverte, disponible, sobre, familiale, et neutre" de la société*²⁹ ». Dans un jugement ultérieur relatif à des faits similaires, l'entreprise *Hema* se voit quant à elle condamnée pour discrimination, au motif que la politique de neutralité revendiquée par *Hema* ne repose sur aucune réglementation interne, mais est uniquement fondée sur la prise en compte des réactions négatives de certains clients du magasin à l'égard du port du foulard islamique³⁰.

Une mise en jeu de l'image de marque de l'entreprise

En filigrane de ces décisions apparaît la question de l'admissibilité de l'argument d'ordre économique pour justifier le recours à une certaine image de marque, censée correspondre aux souhaits du « marché » et, par conséquent, assurer la viabilité financière de l'entreprise, au risque d'entrer en opposition avec le respect des convictions de ses travailleurs. Dans un arrêt de 2001, la Cour d'appel de Paris semble admettre un tel raisonnement. Elle considère, en effet, qu'une apparence neutre pouvait effectivement être requise des travailleurs en contact avec les clients « *du centre commercial de La Défense dont la conception destinée à un large public dont les convictions sont variées, impose en conséquence à ceux qui y travaillent la neutralité*³¹ ». Le jugement français au sujet du supermarché *Carrefour*, évoqué plus haut, reçoit à son tour ce type de justification, même si, en l'espèce, les juges précisent que « *de simples sondages d'opinion [...] tendant à démontrer que les Français perçoivent de manière négative le port de signes religieux et notamment ceux manifestant une appartenance à l'islam [...] ne caractérisent pas l'existence d'un risque pour les intérêts financiers de la société Carrefour*³² ».

Dans notre analyse de la légitimité et de la proportionnalité d'une neutralité restrictive vis-à-vis des travailleurs en tant qu'image de marque de l'entreprise, un dernier élément mérite une attention particulière. La CJUE, dans son arrêt *Achbita*, place au cœur de son appréciation la distinction entre les fonctions impliquant un contact visuel avec la clientèle et celles n'impliquant pas de tels contacts. Dans ce type de situation, les juges européens insistent sur la nécessité d'envisager la possibilité de reclasser « en interne » une salariée travaillant au contact des clients et qui souhaiterait porter un signe religieux³³. Outre les multiples interrogations qu'elle suscite quant à sa mise en œuvre pratique, cette proposition est pour le moins questionnable par rapport à l'effet potentiel d'invisibilisation sociale des travailleurs qu'elle induit. De prime abord, le reclassement possède certes l'avantage d'éviter, dans une certaine mesure, que la poursuite de l'objectif d'image de marque d'une entreprise n'entraîne le licenciement pur et simple des travailleurs qui, au sein de celle-ci, souhaitent exercer leur liberté de culte en affichant leurs convictions. L'application systématique de ce mécanisme conduit toutefois à ce que, dans les entreprises concernées, ces travailleurs se retrouvent en quelque sorte partiellement ostracisés au sein même de leur environnement de travail, dans la mesure où ceux-ci ne pourraient en aucune manière occuper une quelconque fonction impliquant un contact visuel avec la clientèle, et seraient donc regroupés dans des postes de travail moins visibles, à tout le moins de l'extérieur. N'est-ce pas là une forme de démarcation fort peu souhaitable au sein d'une communauté de travail ?

Conclusion

La mobilisation de la notion de neutralité dans le contexte de l'entreprise privée suscite une tension récurrente entre la généralité de la restriction des expressions religieuses et la nécessité d'une justification qui tienne compte du contexte de l'entreprise et des travailleurs concernés. Cette tension se cristallise en particulier à travers la distinction entre discrimination directe et indirecte, porteuse en elle-même d'enjeux juridiques majeurs.

En définitive, c'est précisément le concept de *neutralité* qui semble réinterrogé dans son essence et sa portée. Au-delà de quel seuil, et à travers quels critères, l'expression corporelle, vestimentaire ou orale d'un travailleur échappe-t-elle à la banalité du regard d'autrui pour intégrer la catégorie des convictions susceptibles d'entacher la neutralité revendiquée par l'entreprise ? De cette incertitude resurgit finalement la dimension proprement subjective de la neutralité convictionnelle. Si le droit de la non-discrimination a le mérite de placer certains garde-fous en la matière, les questionnements que soulève l'essor de l'entreprise neutre dépassent certainement la seule sphère normative et judiciaire.

1 Concernant la France, voir Institut Randstad-Observatoire du fait religieux en entreprise, « L'entreprise, le travail et la religion », étude 2018, disponible sur www.grouperandstad.fr. Pour la Belgique, voir Ilke Adam, Andrea Rea, « La diversité religieuse sur le lieu du travail. Pratiques d'aménagements raisonnables en Belgique », in Emmanuelle Bribosia, Isabelle Rorive (dir.), *L'accommodement raisonnable de la religion en Belgique et au Canada*, Bruxelles, P.I.E. Lang, 2015, pp. 313-342.

2 CJUE (gr. ch.), *Samira Achbita et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme c. G4S Secure Solutions SA*, 14 mars 2017, C-157/15 (ci-après *Achbita*).

3 CJUE (gr. ch.), *Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA*, 14 mars 2017, C-188/15 (ci-après *Bougnaoui*).

4 Directive (CE) n° 2000/78 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, *J.O.C.E.*, L.303, 2 décembre 2000.

5 Rappelons qu'au sens de la Directive, « 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 », tandis qu'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 [...] donnés » (art. 2).

6 Directive (CE) n° 2000/78, art. 2.

7 *Ibid.*, art. 4 §1.

8 Loi belge du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Moniteur belge*, 30 mai 2007.

9 En témoigne ainsi la tonalité des débats parlementaires sur cette disposition : Projet de loi – Nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s, discussion générale, *J.O.R.F.*, Ass. Nat., 2015-2016, 3 mai 2016, n° 43[3], p. 3117 ; *J.O.R.F.*, Sénat, 2015-2016, 14 juin 2016, n° 61, pp. 9475-9478.

10 Pas moins de cinq décisions de justice, dont deux arrêts de la Cour de cassation, ont été nécessaires pour parvenir à un épilogue concluant à la validité du licenciement prononcé par la crèche sur base de la neutralité. Pour une analyse « à froid » des enjeux et de l'impact de cette affaire, voir Stéphanie Hennette-Vauchez, Vincent Valentin, *L'affaire Baby-Loup ou la nouvelle laïcité*, Paris, LGDJ, 2014.

11 En ce sens, voir notamment Eva Brems, « Analysis: European court of justice allows bans on religious dress in the workplace », in *Blog de l'Association Internationale de Droit Constitutionnel*, 25 mars 2017, disponible sur www.iacl-aidc-blog.org ; Filip Dorssemont, « Vrijheid van religie op de werkplaats en het Hof van Justitie: Terug naar cuius regio, illius religio? », in *Recht, Religie en Samenleving*, n° 2, 2016, pp. 86-87. Voir également, pour un raisonnement analogue, deux arrêts de la CJUE relatifs à la discrimination fondée sur le sexe (8 novembre 1990, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker c. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, C-177-88) et sur l'origine ethnique (16 juillet 2015, *Chez Razpredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-83/14).

12 Alan Yernaux, *Les convictions du travailleur et l'entreprise*, Bruxelles, Kluwer, 2014, p. 65 ; Gauthier Busschaert, Stéphanie De Somer, « « You can leave your hat on, but not your headscarf: No direct discrimination on the basis of religion », in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 33, 2017, p. 557.

13 Trib. trav. Bruxelles (2^e ch.), 2 novembre 2010, disponible sur www.unia.be.

14 Trib. trav. Bruxelles (cess.), 9 juin 2016, n° 15/7170/A (inéd.).

15 Sarah Ganty, Maxime Vanderstraeten, « Actualités de la lutte contre la discrimination dans les biens et services, en ce compris l'enseignement », in Emmanuelle Bribosia, Isabelle Rorive, Sébastien Van Drooghenbroeck (dir.), *Droit de la non-discrimination. Avancées et enjeux*, Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 234.

¹⁶ Voir également l'avis récemment rendu par le Comité des droits de l'homme de l'ONU dans cette affaire, dans lequel celui-ci conclut à l'existence d'une atteinte à la liberté de religion et d'une discrimination intersectionnelle basée sur le genre et la religion (Constatations du 10 août 2018, *F.A. c. France*, comm. n° 2662/2015).

17 Jean-Guy Huglo, « La Cour de cassation et le fait religieux dans l'entreprise : présentation des enjeux juridiques », in *Droit Social*, n° 9, 2015, p. 684. *A contrario*, pour une analyse inverse quant au caractère précis du règlement de la crèche, voir Myriam Hunter-Henin, « Living together in an age of religious diversity: Lessons from Baby-Loup and SAS », in *Oxford Journal of Law and Religion*, n° 4, 2015, pp. 109-110.

18 CJUE, *Achbita*, § 44.

19 CJUE, *Bougnoui*, conclusions av. gén. Sharpston, § 110.

20 François Pinatel, « Table ronde 2 : le droit de croire. État actuel (et à venir ?) de la jurisprudence », *Colloque « Le silence religieux dans l'entreprise »*, *JCP S.*, n° 35, 2017, 1265, p. 3.

21 Trib. trav. Bruxelles (cess.) 9 juin 2016, n° 15/7170/A (inéd.). En ce sens, voir Emilie Morelli, Isabel Plets, « Port des signes religieux dans le secteur privé : un commentaire de la jurisprudence belge », in *Orientations*, n° 10, 2013, pp. 25-26. Pour une décision française analogue, voir C.P.H. Lyon, 16 janvier 2004, *Droit Social*, 2004, n° 4, pp. 358-359.

22 CJUE, *Achbita*, § 40.

-
- 23 C.P.H. Lyon, 18 septembre 2014, *S.S.L.*, 10 novembre 2014, n° 1651, obs. P. Adam.
- 24 C.A. Paris, 25 novembre 2015, n° 13/05179 (inédit).
- 25 Trib. trav. Bruxelles (cess.), 16 novembre 2015, *Administration Publique*, 2016, pp. 491-516, obs. I. Rorive.
- 26 Cour eur. D.H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n° 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10, § 94.
- 27 Voir à cet égard l'arrêt rendu par la CJUE dans l'affaire *Feryn*, au sujet du patron d'une société belge d'installation de portes de garage qui avait exprimé publiquement son refus d'embaucher des personnes d'origine marocaine, justifiant cette décision par le fait que ses clients « n'en veulent pas » (10 juillet 2008, C-54/07). La CJUE conclut à l'existence d'une discrimination directe.
- 28 En ce sens, citons l'avis sur la laïcité rendu par la Commission nationale consultative sur les droits de l'homme (CNCDH) : « quelles que soient les raisons pour lesquelles une entreprise souhaiterait exclure de son espace le fait religieux (paix sociale, image de marque...) la simple volonté de ne pas heurter les non-croyants ne saurait être une raison suffisante. Cela conduirait, en effet, à conférer un blanc-seing aux employeurs pour priver leurs salariés de leurs droits à exprimer leurs convictions religieuses » (CNCDH, *Avis sur la laïcité*, 26 septembre 2013, p. 7.).
- 29 C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 15 janvier 2008, *Journal des Tribunaux du Travail*, 2008, pp. 140-141.
- 30 Trib. trav. Tongres, 2 janvier 2013, *Orientations*, 2013, n° 3, pp. 22-23.
- 31 C.A. Paris, 16 mars 2001, n° 99/31302 (inéd.).
- 32 C.P.H. Lyon, 18 septembre 2014, *S.S.L.*, 10 novembre 2014, n° 1651, obs. P. Adam.
- 33 CJUE, *Achbita*, § 43.