

Beaucoup de choses ont déjà été dites et écrites autour de la décision de la Cour de Justice européenne concernant la possibilité pour l'employeur d'introduire l'exigence de "neutralité" dans le règlement intérieur des entreprises privées (même si tout le monde sait qu'on parle en fait du droit de porter le foulard, donc du corps des femmes) : n'étant pas juriste, je reprends ci-dessous l'analyse d'Inès Wouters, avocate spécialisée dans ces sujets.

Par contre, en tant que militante féministe et (ex)syndicale, ainsi qu'en quelque sorte "spécialiste des mots", je me pose certaines questions que je n'ai pas retrouvées dans les (très nombreux) commentaires que j'ai pu lire ou entendre quant à cette décision. J'aimerais donc partager avec vous quelques réflexions.

Prenons par exemple ce terme de "neutralité", qui semble si peu questionné. Certes Inès Wouters souligne dans son texte la différence entre neutralité "inclusive" et "exclusive", mais c'est le terme même qui me pose problème. En réalité personne n'est "neutre", par son origine, ses choix personnels, son vécu... On peut juste exiger de l'"impartialité", ce qui n'est pas la même chose. La "neutralité" serait une sorte d'effacement de ce qu'on est, l'impartialité, par contre, est un effort de dépassement.

Lorsque je travaillais au rayon « chanson française » de la Fnac et que des client/e/s me demandaient conseil, en tenant compte de mon avis, il m'est arrivé bien plus souvent de recommander Anne Sylvestre que Michel Sardou, pour prendre des exemples extrêmes. Mais si un client (volontairement au masculin) me disait adorer les machos de droite, j'étais capable de lui vendre du Sardou sans vomir. C'était cela, l'« impartialité ». Sérieusement, j'essayais de m'adapter au goût de la clientèle, mais je ne cachais pas mes préférences et j'avais même des personnes qui venaient justement pour cela – c'était le cas aussi de la plupart de mes collègues (c'était au temps où l'unique but n'était pas de vendre des « produits », mais de faire découvrir et peut-être aimer des artistes).

J'ai l'air de m'éloigner du sujet, mais en fait non : en tant que cliente, qu'on affiche ses convictions ou ses préférences ne me dérange pas, à condition que l'on soit capable

d'entendre, et respectueusement, mes souhaits à moi.

Une autre terme que j'entends avec une certaine exaspération, est celui de « dress code ». Outre que c'est l'un de ces anglicismes inutiles qui entrent dans le linge courant (un code vestimentaire, ça existe en français), l'argument consiste à dire « toutes les entreprises ont leur dress code ». Comme si c'était « normal ». A côté de ça on va pérorer sur le « respect de la vie privée », mais il paraît évident qu'une entreprise a le droit d'imposer à ses salariés une façon de s'habiller, au-delà de l'hygiène ou des contraintes de sécurité. Si cela peut se justifier dans certaines limites et certains contextes - on peut comprendre qu'un magasin de haute-couture n'engage pas de vendeur/se/s en training... - il y a bien des exigences qui sont tout à fait injustifiables. Comme cette [réceptionniste licenciée](#) pour avoir refusé de porter des hauts talons. Parce qu'elle ne s'est pas laissé faire, on a découvert que des entreprises allaient jusqu'à imposer la couleur du maquillage ou la taille du décolleté à leurs salariées. Cela concerne principalement les femmes, dont le corps est, on le sait, un vrai champ de bataille, et pas seulement pour les religions, mais parfois les hommes sont également concernés. On peut penser à la cravate (je m'étais permis un parallèle quelque peu audacieux, en plaidant pour « [l'interdiction du port de la cravate](#) ») mais aussi, par exemple, à l'obligation pour les employés masculins de porter des pantalons longs, même par fortes chaleurs. Nous avons eu, toujours à la Fnac, un débat assez saugrenu sur les raisons pour lesquelles, dans l'idéal de l'entreprise, les jambes des femmes étaient censées être dénudées et celles des hommes couvertes.

Autre argument que je lis parfois avec un certain étonnement est celui d'une liberté religieuse certes reconnue, mais qui devrait se limiter à la sphère privée. Selon la même logique, on devrait alors pouvoir exiger que d'autres libertés fondamentales soient aussi confinées au salon, pour ne pas parler d'un autre pièce encore plus intime. Je vous laisse imaginer ce que deviendrait alors la liberté d'expression, ou celle de réunion, ou encore le droit de manifestation !

.. Quoique, à bien y réfléchir, la liberté d'expression est bien muselée à l'intérieur des entreprises, et c'est peut-être cela que l'on devrait dénoncer en priorité.

Voilà quelques réflexions autour de ce que je considère, avec plus de pessimisme qu'Inès Wouters, comme un « droit à discriminer », et en particulier « un droit à discriminer des femmes » (peut-être parce que, en tant qu'ancienne syndicaliste, je vois comment on introduit des points contestables - mais peu contestés - dans un règlement intérieur...). Et non, je ne suis pas « pour le foulard » : si j'étais « pour », je le porterais. Je suis pour le droit des travailleur/se/s à disposer de leur corps et en particulier, sauf raison impérieuse ou au moins

« raisonnable », de s'habiller comme ils/elles le décident.

Analyse de l'arrêt de la CEJ par l'avocate Inès Wouters :

Le point sur les deux décisions qui viennent d'être rendues par la Cour Européenne de justice de Luxembourg.

Après examen des deux décisions rendues par la Cour Européenne, j'arrive à la conclusion que ces décisions ne sont pas des invitations à la discrimination, même si certains aspects peuvent déranger. Pour les comprendre, il faut revenir au contexte et surtout aux questions posées par les juridictions nationales. Il s'agit en effet de questions préjudicielles dans le cadre de procédures pendantes devant les juridictions nationales qui devront prendre les décisions finales.

Dans le cas belge, la question portait sur le point de savoir si l'interdiction des signes religieux par un règlement pouvait constituer une discrimination directe. La réponse de la Cour est négative, ce qui ne surprend pas. Mais la Cour ajoute immédiatement qu'il peut y avoir discrimination indirecte "s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne (sic) soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier."

En réalité la question de la "discrimination indirecte" était seule de nature à donner satisfaction à la travailleuse. Or cette question n'a pas été tranchée par la Cour de Luxembourg. L'affaire est renvoyée devant la Cour de cassation, qui avait posé la question, et qui pourra, sur base de la décision rendue soit maintenir la décision de la Cour d'Appel d'Anvers, défavorable à la travailleuse, soit casser cette dernière et la renvoyer devant une autre Cour d'Appel, ce qui pourrait donner l'occasion d'examiner la question de la discrimination indirecte.

Le dossier est dès lors loin d'être clos.

La Cour rappelle toutefois les dispositions de la Directive européenne qu'elle est chargée d'appliquer en précisant qu'une distinction indirecte (question qu'elle ne tranche pas) n'est pas prohibée si elle est " objectivement justifiée par un objectif légitime, et que les moyens de réaliser cet objectif ne (sic) soient appropriés et nécessaires". La Directive prévoit en effet que «

les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. »

Ce qui gêne dans la décision qui vient d'être rendue, c'est que la Cour précise à l'attention des juridictions nationales que "la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse" serait un objectif légitime, et que si les autres conditions sont remplies la distinction pourrait être autorisée.

C'est cette affirmation qui crée un malaise. La définition de la "neutralité" fait en effet l'objet de nombreuses controverses. Deux notions de neutralité s'opposent en effet, celle dite "inclusive" (qui permet les signes religieux) et l'autre "exclusive" (qui s'y oppose). La Cour semble donc pencher pour cette dernière interprétation, sans toutefois trancher cette question.

Il est utile de se référer à ce qui a déjà été décidé en Belgique à ce sujet, sur base de la même Directive. Trois requérantes avaient poursuivi Actiris en discrimination sur base du règlement interdisant les signes religieux. Le tribunal du Travail avait donné raison aux requérantes sur base de la discrimination indirecte (et non de la discrimination directe). Après analyse approfondie de la notion de "neutralité", le juge constata que la notion de neutralité exclusive, invoquée par Actiris comme motif légitime pour justifier l'existence de la distinction indirecte ne pouvait s'opposer aux principes constitutionnels de liberté religieuse et de non-discrimination. Il estima que la notion de "neutralité exclusive" retenue par Actiris n'était pas conforme à la Constitution, ne retenant que la notion de neutralité inclusive, jugée seule conforme. Le juge aboutit dès lors à la conclusion qu'Actiris n'était pas fondée à invoquer le principe de neutralité exclusive pour s'opposer au port du foulard.

La récente décision de la Cour Européenne ne fait à mon avis nullement obstacle à ce qu'une décision similaire à celle qui a été rendue dans ce dossier Actiris soit à nouveau rendue en Belgique, la Cour de Luxembourg n'ayant tranché ni la question de la discrimination indirecte, ni celle de la neutralité, questions renvoyées aux juridictions nationales.

Dans le cas français la Cour de Luxembourg décide "la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition."

Ainsi le fait pour un employeur de tenir compte des exigences des clients qui ne voudraient pas voir des travailleuses porter le foulard ne peut servir à justifier une discrimination, n'étant dès lors pas ce qu'on appelle un "motif légitime" de distinction.

Si on combine les deux décisions, on doit est en droit de se dire qu'une "politique de neutralité", à supposer que cette notion de neutralité soit définie dans le sens de la neutralité exclusive, ne pourrait se fonder sur le souhait d'un client (et donc de plusieurs clients) de ne pas être servis par des travailleuses portant le foulard. Ainsi une "politique de neutralité" qui serait fondée sur les attentes réelles (ou supposées) des clients ne serait selon moi pas un motif légitime, au regard de cette décision. Or dans le secteur commercial privé, on peut difficilement trouver une justification en dehors des souhaits réels ou supposés des clients, qui sont le moteur de toute entreprise privée. Une interdiction des signes religieux dans une entreprise devrait trouver d'autres justifications.

L'impact de ces deux décisions me semble donc assez limité, sinon que les attentes des clients ne sont pas un motif légitime, ce qui n'est pas négligeable.

Neutralité, dress code et autre frivolités

Écrit par Administrator

Jeudi, 16 Mars 2017 09:36 - Mis à jour Jeudi, 16 Mars 2017 14:15

Il faut maintenant attendre les décisions qui vont être rendues par les juridictions nationales en Belgique et en France sur base des réponses aux questions préjudicielles. Si ces décisions ne donnent pas raison aux requérantes, il leur reste encore la possibilité d'introduire un recours à la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg.