



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 54/16

Luxembourg, le 31 mai 2016

Conclusions de M^{me} l'avocat général dans l'affaire C-157/15
Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding / G4S Secure Solutions NV

Selon l'avocat général Kokott, l'interdiction de porter un foulard en entreprise peut être licite

Si l'interdiction se fonde sur une règle générale de l'entreprise qui interdit les signes politiques, philosophiques et religieux visibles au travail, elle peut être justifiée afin de mettre en œuvre la politique légitime de neutralité fixée par l'employeur en matière de religion et de convictions

M^{me} Samira Achbita, de religion musulmane, a été employée comme réceptionniste par la société belge G4S Secure Solutions, qui fournit des services de surveillance et de sécurité ainsi que des services de réception. Lorsqu'elle a insisté, après trois ans d'activité au service de l'entreprise, pour pouvoir porter désormais un foulard islamique au travail, elle a été licenciée du fait que le port de signes religieux, politiques et philosophiques visibles était interdit chez G4S. Avec le soutien du Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, elle a assigné G4S en dommages-intérêts devant les juridictions belges et a succombé tant en première instance qu'en appel. La Cour de cassation belge, actuellement saisie de l'affaire, demande à la Cour de justice des précisions sur le principe de non-discrimination fondée sur la religion ou les convictions, ancré en droit de l'Union¹.

Dans ses conclusions de ce jour, l'avocat général Juliane Kokott estime que l'interdiction faite à une travailleuse de religion musulmane de porter au travail un foulard islamique **ne constitue pas une discrimination directe** fondée sur la religion, dès lors que cette interdiction s'appuie sur un règlement général de l'entreprise interdisant les signes politiques, philosophiques et religieux visibles sur le lieu de travail et ne repose pas sur des stéréotypes ou des préjugés relatifs à une ou plusieurs religions déterminées ou aux convictions religieuses en général. Dans un tel cas, il n'y a en effet pas de traitement moins favorable *fondé sur la religion*.

Certes, l'interdiction en cause pourrait constituer une **discrimination indirecte** fondée sur la religion², mais cette discrimination **pourrait être justifiée**³ pour mettre en œuvre, dans l'entreprise concernée, une politique légitime⁴ de neutralité fixée par l'employeur en matière de religion et de convictions, pour autant que le principe de proportionnalité soit respecté.

Dans un cas tel que celui en cause, le **contrôle de proportionnalité** est une affaire délicate, la Cour devant reconnaître aux autorités nationales – en particulier aux juridictions nationales – une certaine marge d'appréciation dont celles-ci doivent faire usage en respectant strictement les règles du droit de l'Union. Il **incombera donc en définitive à la Cour de cassation belge** de

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16). Dans un souci de simplification, il sera seulement question ci-après de « discrimination fondée sur la religion ».

² En pratique, la règle en cause est notamment susceptible de défavoriser les personnes ayant une certaine religion ou conviction – en l'espèce, les travailleuses de religion musulmane – par rapport à d'autres travailleurs.

³ En tant qu'exigence professionnelle essentielle, déterminante et légitime au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive.

⁴ La politique de neutralité en cause en l'espèce n'irait pas au-delà de la marge d'appréciation de l'entreprise. Cette politique s'imposerait naturellement chez G4S, non seulement en raison de la diversité de la clientèle, mais aussi en raison de la nature particulière des activités exercées par le personnel de G4S. Ces activités se caractériseraient par un contact direct constant avec des personnes extérieures et représenteraient pour le public non seulement l'image de G4S elle-même, mais surtout l'image des clients de cette dernière.

trouver en l'espèce un juste équilibre entre les différents intérêts en présence, en prenant en compte tous les éléments pertinents du cas d'espèce (en particulier la taille et le caractère ostentatoire du signe religieux, la nature de l'activité de la travailleuse et le contexte dans lequel elle doit exercer cette activité) ainsi que l'identité nationale belge.

M^{me} Kokott estime cependant qu'il ne fait en principe pas de doute que l'interdiction litigieuse est **appropriée** pour atteindre l'objectif légitime de neutralité poursuivi par G4S en matière de religion et de convictions. Cette interdiction est également **nécessaire** pour mettre en œuvre la politique d'entreprise en cause. La procédure devant la Cour n'a en effet pas révélé d'autres solutions qui seraient moins contraignantes mais néanmoins appropriées.

En ce qui concerne enfin le **contrôle de proportionnalité au sens strict**, M^{me} Kokott considère que de nombreux éléments indiquent qu'une interdiction telle que celle en cause en l'espèce ne porte pas atteinte de manière excessive aux intérêts légitimes des travailleuses concernées et doit donc être considérée comme proportionnée.

Certes, la religion peut représenter pour de nombreuses personnes une partie importante de leur identité et la liberté de religion constitue l'un des fondements des sociétés démocratiques.

Cependant, alors qu'un travailleur ne peut pas « laisser au vestiaire » son sexe, sa couleur de peau, son origine ethnique, son orientation sexuelle, son âge ni son handicap dès qu'il pénètre dans les locaux de son employeur, on peut en revanche attendre de lui une certaine retenue pour ce qui concerne l'exercice du culte au travail, que ce soit en matière de pratiques religieuses, de comportements motivés par la religion ou, comme en l'espèce, de tenue vestimentaire. L'étendue de la retenue qui peut être attendue d'un travailleur dépend de l'examen global de tous les éléments pertinents du cas d'espèce.

RAPPEL: Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour de la lecture.

Contact presse: Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205

Des images de la lecture des conclusions sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106