COUR DE JUSTICE
DE L'UNION EUROPÉENNE

COMMUNIQUE DE PRESSE n° 74/23
Luxembourg, le 4 mai 2023

Conclusions de l'avocat général dans l'affaire C-148/22 | Commune d'Ans

Avocat général Collins : une entité publique peut, dans certaines conditions, interdire à ses agents le port de tout signe visible de convictions politiques, religieuses ou philosophiques sur leur lieu de travail

Appliquée de manière générale et indifférenciée, une telle règle est susceptible d'être justifiée par la volonté d'une commune d'organiser un environnement administratif totalement neutre

Par deux décisions individuelles, une employée de la commune d'Ans (Belgique) s'est vu interdire de porter le foulard islamique sur son lieu de travail. Dans ce contexte, la commune a ensuite modifié son règlement de travail, en imposant dorénavant à ses employés de respecter une stricte neutralité, interdisant toute forme de prosélytisme et bannissant le port de signes ostensibles d'appartenance idéologique ou religieuse. L'employée estime que, ce faisant, la commune porte atteinte à sa liberté de religion.

Le tribunal du travail de Liège (Belgique), saisi par l'employée, considère que l'interdiction prévue par ce règlement de travail constitue non pas une discrimination directe fondée sur les convictions religieuses ou philosophiques, mais, en apparence, une discrimination indirecte fondée sur ces critères.

Cette juridiction se demande si, en vertu de la directive « antidiscrimination » en matière d'emploi et de travail [1], le fait d'imposer une neutralité « exclusive et absolue » à tous les agents d'un service public, même à ceux qui n'ont aucun contact direct avec les usagers du service public, constitue un objectif légitime et si les moyens utilisés pour réaliser cet objectif, à savoir l'interdiction du port de tout signe convictionnel, sont appropriés et nécessaires.

Dans ses conclusions, l'avocat général Anthony Collins constate que le règlement de travail de la commune d'Ans entre bien dans le champ d'application de la directive, en ce que celle-ci concerne tant le secteur public que le secteur privé, et qu'une interdiction telle que celle en cause relève des « conditions d'emploi et de travail » au sens de cette directive. Il observe également que la notion de « religion » figurant dans ladite directive couvre tant le fait d'avoir des convictions que la manifestation en public de la foi religieuse, tel que le fait pour une femme de porter le foulard islamique.

Selon lui, le cadre général établi par la directive laisse une marge d'appréciation aux États membres, qui est d'autant plus étendue lorsque des principes susceptibles de relever de leur identité nationale sont en jeu. Le fait de prévoir des restrictions à la liberté des agents du secteur public de manifester leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses dans l'exercice de leurs fonctions peut être d'une importance telle dans certains États membres qu'il relève de l'identité nationale inhérente à leurs structures fondamentales politiques et constitutionnelles.

[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 2000, L 303, p. 16).

L'avocat général Collins considère que le règlement de travail d'une entité publique interdisant aux agents, dans le but d'organiser un environnement administratif totalement neutre, de porter tout signe visible de convictions politiques, religieuses ou philosophiques sur le lieu de travail **ne constitue pas une discrimination directe** fondée sur la religion ou les convictions, au sens de la directive, **dès lors que cette interdiction est appliquée de manière générale et indifférenciée**.

Sur la question de savoir si cette interdiction constitue une **discrimination indirecte**, l'avocat général Collins considère que, bien qu'elle soit apparemment neutre, il ne saurait être exclu qu'elle touche de fait davantage une certaine catégorie de personnes, comme les agents de la commune observant des préceptes religieux leur imposant une certaine tenue vestimentaire et notamment les travailleurs féminins qui portent un foulard en raison de leur foi musulmane, ce point relevant toutefois de l'appréciation de la juridiction de renvoi. Il ajoute qu'**une telle différence de traitement ne serait cependant pas constitutive d'une discrimination indirecte si elle était objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens mis en œuvre pour réaliser ce dernier étaient appropriés et nécessaires**.

La volonté de mener une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse **au sein d'une entité publique** est, dans l'absolu, susceptible de constituer un **objectif légitime**, notamment **en vue de respecter les convictions philosophiques et religieuses des citoyens, ainsi que de la nécessité d'un traitement égalitaire et non discriminatoire des usagers du service public**.

Par ailleurs, l'existence d'une justification objective à l'établissement d'une telle distinction renvoie aux différentes conceptions de la neutralité qui existent en Belgique. L'avocat général Collins constate que la commune, en adoptant l'interdiction en cause, a volontairement fait le choix de la « neutralité exclusive », et ce afin de mettre en place un « espace administratif intégralement neutre ». Il considère **qu'il appartient à la commune de démontrer que ce choix répond à un besoin véritable et au tribunal du travail de Liège d'apprécier le bien-fondé de cette démonstration**, et ce sous deux angles pas nécessairement cumulatifs. D'une part, selon l'avocat général Collins, le tribunal du travail de Liège devrait **tenir compte de l'absence apparente d'obligation législative ou constitutionnelle en Belgique imposant le respect d'une neutralité exclusive aux agents d'une commune**. D'autre part, il conviendrait de **vérifier si le choix de la commune se justifie par des éléments d'ordre factuel**. À cet égard, l'autorisation sans réserve du port de signes de convictions philosophiques ou religieuses dans d'autres villes de Belgique pose légitimement la question de la pertinence de l'interdiction en cause.

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 : Amanda Nouvel ✆ (+352) 4303 2524.

Des images de la lecture des conclusions sont disponibles sur « Europe by Satellite » ✆ (+32) 2 2964106.