



Le port de signes convictionnels au travail
Veruiterlijking van geloofsovertuiging op het werk

AJPDS

13 décembre 2012 – Bruxelles

Table des matières

- Introduction
- Le port de signes convictionnels: définition
- Quelques arguments (légaux) en jeu
- L'interprétation par la jurisprudence
- La présente intervention est limitée:
 - au secteur privé (pas l'enseignement, ni le secteur public)
 - aux signes convictionnels (pas la pratique des cultes sur le lieu de travail)

Introduction

- Débat polémique, subjectif et très médiatique
- Peu de jurisprudence belge
- Balance des intérêts

Le port de signes convictionnels: définition

- vise tout objet, image, vêtement, symbole, plus ou moins visible, qui exprime une appartenance à une conviction religieuse
- pour celui qui “émet” le signe et/ou pour celui qui “reçoit” le signe
- exemple: vêtement (foulard, kipa, turban, hijab), croix, étoile de David, main de Fatima, kirpan, etc.

(source: www.diversite.be)

Arguments (légaux) en jeu

L'employé	L'employeur
La liberté de religion	L'autorité patronale – le droit de donner des instructions
L'interdiction de discrimination	La santé et la sécurité au travail
	La neutralité

L'argument de la liberté de religion

- Article 9 CEDH
 - “Toute personne a droit à la liberté de [...] religion; ce droit implique la **liberté de changer de religion** [...], ainsi que la **liberté de manifester sa religion** [...]”
 - “La liberté de manifester sa religion [...] ne peut faire l’objet d’autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l’ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d’autrui”
- Article 19 Constitution

L'argument de la liberté de religion (2)

- En débat: liberté extérieure
 - Relative
 - Restrictions possibles (*cf.* arguments employeur)
 - Triple test (légalité, légitimité, proportionnalité)
- Effet horizontal
- Pas de jurisprudence de la CourEDH sur les signes convictionnels dans le secteur privé

L'argument de l'interdiction de discrimination

- Loi anti-discrimination 2007
- Interdiction des distinctions *directes* (articles 7/8)
 - Discrimination?
 - Directe ou pas? Signes convictionnels ~ religion
 - Sauf: exigence professionnelle essentielle et déterminante
 - Exemple: agence de publicité – refus d'un employé portant le voile pour exécuter des sondages d'opinion sur la perception du port du voile
 - Sauf: entreprises de tendance (article 13)
 - Exemple: (loyauté à) l'Eglise catholique

L'argument de l'interdiction de discrimination

- Interdiction de distinction *indirecte* (article 9)
 - Sauf: justification objective et raisonnable (=> *cfr.* arguments employeur)

L'argument de l'autorité patronale

- Article 17, 2° LCT:
 - « Le travailleur a l'obligation:
 - 2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur [...] en vue de l'exécution du contrat»
- Triple test? Justification objective et raisonnable?

L'argument de la santé-sécurité au travail

- Article 20 LCT:
 - « L'employeur a l'obligation:
 - 2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur »
- Triple test? Justification objective et raisonnable?
- Oui, mais lié/limité à la nature des tâches à effectuer
 - Voyez: CCT sur codes vestimentaires

L'argument de la neutralité/image de marque

- Argument fort dans le secteur public, mais aussi dans le secteur privé?
- La jurisprudence belge accepte le principe de neutralité
 - Cour du travail de Bruxelles 15 janvier 2008 (“arrêt Club”)
 - Faits
 - Licenciement pour motif grave
 - *“La liberté de manifester sa religion n’est pas absolue; des restrictions sont possibles lorsque les pratiques religieuses sont de nature à provoquer le désordre. **L’usage interne** à une société commerciale, interdisant au personnel en **contact avec la clientèle** le port de certaines tenues vestimentaires ne cadrant pas avec une **neutralité**, et plus précisément le port du voile religieux, repose sur des **considérations objectives propres à l’image de marque** de l’entreprise commerciale. Un tel usage, qui s’applique à l’ensemble des travailleurs ou d’une catégorie de travailleurs, n’est pas discriminatoire”*

L'argument de la neutralité/image de marque (2)

- La jurisprudence belge accepte le principe de neutralité
 - Tribunal du travail d'Anvers, 27 avril 2010 et Cour du travail d'Anvers, 23 décembre 2011 (“arrêt G4S”)
 - Faits
 - Abus de droit
 - *“Het verbod maakt geen onderscheid tussen (groepen van) werknemers, hanteert geen onderscheidingscriterium om bepaalde (groepen van) werknemers minder gunstig te behandelen en kan om die reden **niet als een directe discriminatie** worden beschouwd”*
 - Ne se prononce pas sur la discrimination indirecte, ni sur la violation à la liberté de religion: *“sérieusement contestable”*

L'argument de la neutralité/image de marque (3)

- La jurisprudence belge accepte le principe de neutralité
 - Tribunal du travail d'Anvers, 27 avril 2010 et Cour du travail d'Anvers, 23 décembre 2011 (“arrêt G4S”)
 - La décision d'adopter une politique de neutralité n'est pas manifestement abusive (“kennelijk onredelijk”)
 - Le licenciement de l'employée qui refuse de travailler sans voile n'est pas manifestement abusif (“kennelijk onredelijk”)

L'argument de la neutralité/image de marque (4)

- Conclusion: un dress code neutre est possible

- Recommandations:
 1. Consentement éclairé (policy, règlement de travail)

 2. Neutralité absolue (religion, philosophie, politique)

 3. Contact avec la clientèle (proportionnalité?)

L'argument de la neutralité/image de marque (5)

- Recommandations:

- 4. Pas de lien avec (demande) clients

- *cfr.* Affaire Feryn
 - Tribunal du Travail de Charleroi, 26 octobre 1992: l'absence de réaction des clients est pris en considération

- 5. Soutenu et intégré dans les valeurs de la société

Quelques réflexions

- Et la politique de diversité?
 - Hijab avec logo de la société?
- ⇔ Règlementation chômage: Cour du Travail d'Anvers, 3 juin 2004: refus d'enlever le voile ≠ refus de travail
- Principe de l'aménagement raisonnable?

Vos oratrices



Isabel Plets
Avocate

T +32 2 787 90 83
isabel.plets@lydian.be
www.lydian.be



Emilie Morelli
Avocate

T +32 2 787 90 09
emilie.morelli@lydian.be
www.lydian.be