

LA LIBERTE D’AFFICHER SES CONVICTIONS RELIGIEUSES EN ENTREPRISE ENCADREE PAR LA CJUE

	CJUE 14 mars 2017 affaire C-157/15, Samira Achbita, contre G4S	CJUE 14 mars 2017 C-188/15, Asma Bougnaoui, contre Micropole SA
PAYS CONCERNES	Belgique	France
RAPPEL DES FAITS	Une salariée employée en qualité de réceptionniste a refusé d'enlever son voile qu'elle portait depuis son embauche. Licenciée pour faute grave	Une salariée est embauchée en qualité d'ingénieur d'études en étant voilée. Elle se présente à un rendez-vous chez une entreprise cliente, laquelle émet à l'employeur le souhait de ne plus travailler avec la salariée si elle porte son voile. Devant son refus de l'ôter, la salariée est licenciée pour faute grave.
PORT DU VOILE	Postérieur à l'embauche	Antérieur à l'embauche
CLAUSE DE NEUTRALITE	OUI, dans le règlement intérieur rédigé par l'employeur : "il est interdit de porter sur leur lieux de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses...".	NON
QUESTION PREJUDICIELLE POSEE	Le Licenciement d'une salariée refusant d'ôter son voile tel que spécifié dans une clause de neutralité du règlement intérieur constitue-t-il une cause de discrimination directe?	Le fait de demander à une salariée d'ôter son voile conformément à la volonté d'une entreprise cliente constitue-t-il une exigence professionnelle essentielle et déterminante?
DECISION CJUE	La clause de neutralité visée ne constitue ni une discrimination directe, ni une discrimination indirecte injustifiée	Le souhait de l'entreprise cliente ne constitue pas une exigence professionnelle essentielle est déterminante
MOTIFS CJUE	Condition de validité d'une clause de neutralité : 1/ neutralité imposée de manière générale et indifférenciée; 2/ Les Etats membres doivent rechercher si une telle clause ne constitue pas une discrimination indirecte, en vérifiant le caractère approprié et nécessaire de la clause	Une exigence professionnelle essentielle et déterminante peut légitimer une différence de traitement <i>a priori</i> discriminatoire. Condition de validité de cette différence de traitement : 1/ objectif poursuivi doit être légitime 2/ l'exigence doit être proportionnée. Toutefois en l'espèce, la volonté de l'entreprise cliente est totalement subjective
ROLE DES JURIDICTIONS NATIONALES	Vérifier les conditions de validité de la clause de neutralité	Appliquer l'appréciation développée par la CJUE