

Voile en entreprise : les employeurs ont enfin un mode d'emploi

Deux arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne vont permettre de sécuriser la pratique des entreprises

Une entreprise sur deux est concernée par la question du fait religieux de façon récurrente, indiquait, en septembre 2016, l'Observatoire du fait religieux en entreprise (OFRE). Les directions des ressources humaines étaient avides de connaître la décision de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), qui, mardi 14 mars, a jugé non discriminatoire l'interdiction du voile sur le lieu de travail, dès lors qu'un règlement interne proscrit le port visible de tous signes politiques, philosophiques ou religieux et le justifie. La CJUE se prononçait sur deux affaires de licenciements en France et en Belgique de salariées portant un foulard islamique.

La nouveauté apportée par la décision de la CJUE est que *" l'affichage d'une image de neutralité à l'égard des clients est désormais une justification suffisante pour interdire le port visible de tout signe religieux aux salariés d'une entreprise privée "*, explique Joël Grangé, avocat associé du cabinet Flichy Grangé.

Jusqu'alors, en France, une règle de neutralité était appliquée dans les entreprises publiques : SNCF, EDF, La Poste, RATP ou Orange, selon le principe constitutionnel de laïcité, qui interdit *" à quiconque de se prévaloir de ses croyances religieuses pour s'affranchir des règles communes régissant les relations entre collectivités publiques et particuliers "*.

Dorénavant, ce principe de neutralité pourra s'appliquer également dans les entreprises privées, à condition qu'il soit inscrit au règlement et justifié par *" une exigence professionnelle essentielle et déterminante "*, précise l'arrêt C-188/15.

" La décision de la CJUE ne change rien fondamentalement pour les entreprises privées, mais elle les sécurise ", ajoute M. Grangé. En autorisant ouvertement ce type d'interdiction, les deux arrêts, qui portent sur des affaires antérieures à la loi El Khomri, valident l'approche de la loi travail, *" dont on pouvait se demander si elle était conforme à la directive européenne - d'égalité de traitement - "*. En 2016, la loi travail a, en effet, donné aux entreprises privées la possibilité d'intégrer *" un principe de neutralité "* à leur règlement intérieur.

La Cour de Luxembourg, en fixant ce qui est discriminatoire ou pas, délivre surtout une procédure à suivre pour les employeurs. Si un principe de neutralité est inscrit dans le règlement, l'entreprise peut l'appliquer, mais de manière indifférenciée à tous ses salariés et pour tous les signes politiques, philosophiques ou religieux. *" Pas uniquement pour le voile "*, souligne M. Grangé. A contrario, la seule exigence d'un client ne permet pas d'interdire le port visible de signe religieux, car la volonté du client n'est pas *" une exigence professionnelle "*.

La décision de la CJUE ne devrait pas bousculer les pratiques des entreprises, qui travaillent de longue date sur le sujet pour concilier intérêts des entreprises et convictions des salariés. La plupart des grands groupes ont établi des chartes de laïcité. Celle du groupe de recyclage Paprec, instaurée en 2014, indique que *" le port de signes ou de tenues par lesquels les collaborateurs manifestent ostensiblement une appartenance religieuse n'est pas autorisé "*.

" Pragmatisme et bon sens "

D'autres entreprises privées, comme H&M, dont les salariés sont en contact direct avec la clientèle, autorisent au contraire le port du voile, comme chacun peut le constater dans les magasins. La direction de H&M n'a, toutefois, pas souhaité s'exprimer sur sa gestion du fait religieux.

D'autres, enfin, se cherchent encore. Début mars, les instances sociales du Crédit agricole ont été saisies de la question du fait religieux. " *On a été surpris, car nous n'avions pas d'alerte sur cette question* ", relève un élu CFDT. " *C'était la première fois que cette question était abordée en négociation, et nous n'avons pas plus de précision* ", reconnaît un élu SUD de la banque. Pour la CGC, " *les managers ne sont pas armés pour répondre à ces situations (...). C'est un sujet sur lequel il faut définir un cadre, un périmètre, un contenu.* "

La question est délicate et source de tensions. La plupart des entreprises en débattent, mais refusent de s'exprimer publiquement sur le sujet. " *Le responsable des ressources humaines est là pour garantir le vivre-ensemble, avec pragmatisme et bon sens* ", explique Jean-Paul Charlez, président de l'Association nationale des DRH (ANDRH). Les responsables des ressources humaines de l'ANDRH se sont entendus pour adopter des principes communs dans l'élaboration des guides sur le fait religieux : respecter les règles d'hygiène, celle de la sécurité de l'entreprise, la liberté de conscience, l'égalité professionnelle homme-femme, l'organisation nécessaire à l'exécution de la mission, et les impératifs commerciaux. " *L'intérêt des deux arrêts de la CJUE est de clarifier les choses. C'est une vraie aide à la décision pour les DRH* ", estime Lionel Honoré, directeur de l'OFRE.

Enfin, en cas de litige, la Cour de cassation pourra désormais s'appuyer sur la décision de la CJUE.

Philippe Jacqué, et Anne Rodier