

La question du port du voile tranchée dans le cadre d'un travail « article 60 »

Le 07 août 2020

Secteur public

Le Tribunal du travail de Bruxelles juge que le principe de neutralité ne permet pas toujours de justifier l'interdiction d'arborer des signes convictionnels, même lorsque l'emploi implique des contacts avec le public.

Contexte

Madame X est une réfugiée syrienne de confession musulmane. Depuis son arrivée en Belgique, en 2015, elle bénéficie du revenu d'intégration sociale à charge d'un CPAS bruxellois.

En 2018, le CPAS lui propose un contrat de travail dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique de 1976, pour occuper un emploi de nettoyeuse dans une maison de repos et de soins dépendant du CPAS.

L'assistante sociale explique à l'intéressée qu'étant donné que le home dépend du CPAS et que le CPAS est un service public, le port du voile n'est pas autorisé pendant les heures de travail. Madame X propose de porter un bonnet au lieu de son voile, ce qui lui est également refusé.

Compte tenu de cette contrainte, Madame X finit par décliner l'offre d'emploi et le CPAS décide de l'exclure du droit au revenu d'intégration sociale, considérant qu'elle ne remplit pas la condition d'être disposée à travailler.

Madame X introduit un recours devant le tribunal du travail afin d'obtenir l'annulation de la décision du CPAS et une indemnisation pour avoir été victime de discrimination.

Décision du Tribunal du travail

Le Tribunal examine d'abord la demande d'indemnisation pour les faits de discrimination.

Pour le Tribunal, Madame X a effectivement été moins bien traitée qu'une autre personne qui aurait postulé à l'emploi, avec un profil comparable au sein, mais sans demander à garder le voile pendant les heures de travail. Il s'agit d'une différence de traitement indirecte puisque la mesure ne vise pas précisément le voile ou les convictions religieuses de Madame X, mais tout signe convictionnel.

Le CPAS invoque, à titre de justification, la nécessité de garantir la neutralité du service public.

Le Tribunal rappelle d'abord que l'interdiction du port du voile peut constituer à la fois une discrimination et une restriction injustifiée à la liberté de manifester ses convictions religieuses garantie par la Convention européenne des Droits de l'Homme. Il rappelle que la Cour européenne des Droits de l'Homme a déjà admis que les restrictions au port de signes convictionnels peuvent être justifiées par le principe de neutralité de la fonction publique, notamment à l'égard d'enseignants exerçant dans des établissements publics ou d'une assistante sociale employée au sein d'un hôpital public dans lequel elle se trouve en contact avec les patients.

S'agissant de la situation en Belgique, le Tribunal relève que la neutralité des autorités publiques est un principe constitutionnel, étroitement lié au principe de l'égalité de traitement des usagers du service public. En imposant aux agents de respecter la neutralité, y compris par leur apparence extérieure, on cherche à renforcer la confiance des citoyens dans la neutralité de la fonction publique, considérant que l'agent qui n'est pas vêtu d'une manière neutre pourrait susciter le sentiment qu'il n'exercera pas sa fonction de manière impartiale.

Pour le Tribunal, il ne suffit pas que l'agent ait des contacts avec le public pour justifier l'interdiction d'arborer un signe convictionnel. Encore faut-il que l'extériorisation des convictions puisse susciter chez l'utilisateur du service public le sentiment qu'il ne sera pas traité de manière impartiale. Pour les agents qui ne peuvent susciter ce sentiment (par exemple, parce qu'ils exercent uniquement des fonctions techniques ou d'exécution), une telle restriction ne peut être adoptée qu'au terme d'une évaluation in concreto qui tient compte de la nature de la fonction exercée et d'un examen de proportionnalité qui met en balance le droit fondamental et la protection des droits et libertés d'autrui ou encore la protection de la santé. Des difficultés organisationnelles peuvent également justifier, selon les circonstances concrètes, une interdiction générale des signes convictionnels s'il apparaît difficile d'opérer une distinction entre les différents membres d'un même service public.

En l'espèce, la tâche proposée à Madame X consistait à nettoyer des locaux de la maison de repos et de soins (parties communes et chambres individuelles). Pour le Tribunal, il n'y a aucune raison de douter de l'impartialité avec laquelle l'agent exécute ces tâches, même si elle a lieu de jour,

au vu de tous, dans des locaux où un service public est rendu.

Il n'y a pas non plus de raison de penser que le port du voile est susceptible de mettre en danger les libertés des usagers du CPAS, de manière réelle et concrète, d'autant que Madame X proposait de porter un bonnet au lieu d'un voile. Les préjugés ou perceptions subjectives des résidents de la maison de repos (emplies de craintes ou de méfiance) ne peuvent justifier la restriction. De même, le Tribunal estime que leur vulnérabilité, liée à leur âge ou à leur état de santé, n'est pas susceptible d'être atteinte par le fait qu'une personne effectuant le nettoyage des chambres ou venant récupérer les plateaux-repas porte un voile ou un bonnet.

Enfin, le CPAS n'établit pas que le port d'un voile ou d'un bonnet serait incompatible avec les règles d'hygiène et avec l'imposition du port d'un uniforme.

Le CPAS est condamné à payer une indemnité de 650 € par application de l'article 24 de l'ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Dans ce contexte, Madame X ne peut être considérée comme ayant manqué à son obligation d'être disposée à travailler. Le CPAS aurait dû lui proposer d'autres solutions concrètes, d'autant que Madame X s'est montrée enthousiaste et a elle-même proposé une solution (porter un bonnet). Elle doit donc recouvrer son droit au revenu d'intégration sociale.

Que retenir ?

L'autorité peut interdire à ses agents le port de signes convictionnels au cours de l'exécution de leurs fonctions en vertu du principe de neutralité, mais uniquement si :

- l'extériorisation des convictions de l'agent peut susciter chez l'utilisateur du service public le sentiment qu'il ne sera pas traité de manière impartiale ;
- pour les agents qui ne peuvent susciter ce sentiment (par exemple, parce qu'ils exercent uniquement des fonctions techniques ou d'exécution), une telle restriction ne peut être adoptée qu'au terme d'une évaluation concrète qui démontre que l'interdiction du port de signes convictionnels est nécessaire pour protéger les droits et libertés d'autrui, pour protéger la santé, ou pour éviter des difficultés organisationnelles concrètes et objectives.

Source : Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 29 avril 2020, inédit.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be