

"LE PROBLÈME, C'EST LE MAN

PAR RICHARD MALKA, AVOCAT

Pour la première fois, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée sur l'encadrement du fait religieux en entreprise. Les employeurs pourront désormais faire le choix d'une orientation laïque et proscrire, sous certaines conditions, tous signes religieux ostentatoires.

Marianne : La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu deux arrêts sur le port du voile dans l'entreprise, l'un concerne la Belgique, l'autre la France. En quoi sont-ils importants pour le combat des tenants de la laïcité ?

Richard Malka : C'est la première fois que la CJUE se prononce sur l'expression du fait religieux et sa régulation en entreprise. La Cour européenne des droits de l'homme l'avait déjà fait, l'assemblée plénière de la Cour de cassation aussi, dans l'affaire de la crèche Baby Loup que j'avais l'honneur de défendre. La décision de la CJUE s'applique dans les territoires de l'Union européenne, et c'est important parce qu'elle contredit les sceptiques qui nous disaient : « On ne peut rien faire, ce serait contraire aux droits de l'homme, à la jurisprudence européenne... » Ils prenaient pour prétexte des considérations juridiques pour pencher vers le communautarisme. Nous avons là la réponse d'une des juridictions les plus élevées qui affirme, comme nous le disions, qu'on peut réguler l'expression religieuse dans l'entreprise. On peut interdire à des salariés le port de signes ostentatoires et le prosélytisme, on peut imposer la neutralité religieuse. Il y a des conditions, et c'est normal : cela doit être inscrit dans le règlement intérieur et la proscription doit avoir un motif légitime. Dans l'affaire Baby Loup, c'était le travail avec des enfants. Ici la CJUE va plus loin : dans le cas de la standardiste belge comme dans celui de l'ingénieur française, c'est le contact avec la clientèle.



La cour n'est-elle pas ambiguë d'accepter la proscription du voile lorsqu'elle est mentionnée dans le règlement intérieur de l'entreprise, comme dans le cas belge, et de la refuser lorsque c'est un client qui l'exige, comme dans le cas français ?

Non. Car on ne peut pas laisser un client juger de la légitimité de manifester son appartenance religieuse. Cela ouvrirait la porte à des abus. La règle générale, c'est la possibilité d'interdire, l'entreprise doit définir le cadre dans lequel elle applique cette règle spécifiquement à chaque cas. Cette règle me convient tout à fait et cet arrêt est pour moi la consécration de ceux qui ont combattu de façon douloureuse, difficile et solitaire pour la crèche Baby Loup...

RICHARD MALKA avait obtenu en 2010 la validation du licenciement d'une salariée de la crèche Baby Loup (Chanteloup-les-Vignes) portant le voile.

Vous avez eu l'impression d'être très isolés dans votre combat ?

Non. Nous avons été courageusement soutenus par des associations, comme Ni putes, ni soumises. Manuel Valls est venu deux fois, devant le tribunal puis la cour d'appel, manifester son soutien. C'est personnel, mais, quand on vient de la gauche, on se sent un peu seul quand on mène ces combats-là. Et on subit parfois les invectives des habitués bien-pensants qui bredouillent « islamophobie » à chaque fois qu'on dit « laïcité ». Ce sont des combats douloureux quand on est à gauche...

On a aussi, du côté des laïques, affirmé que l'Europe nous imposerait un modèle communautariste, de faire des concessions sur la laïcité...

En réalité, les juridictions européennes sont extrêmement prudentes et considèrent que c'est à chaque pays de régler ces questions-là, selon sa culture, tout en veillant sur les principes, notamment de non-discrimination. La CEDH comme la CJUE disent que la laïcité française est tout à fait admissible, valable, et qu'il appartient aux juridictions françaises de l'appliquer. C'est un démenti formel, un désaveu cinglant de tous les essentialistes et relativistes français, comme l'ancienne Halde (présidée par Louis Schweitzer à l'époque) qui nous expliquait que la liberté religieuse devait primer sur tout et demandait la condamnation de Baby Loup pour

QUE DE COURAGE POLITIQUE"

discrimination. C'est un désaveu aussi de cet organe grotesque qu'est l'Observatoire de la laïcité, présidé par Jean-Louis Bianco, lequel a part signer des pétitions avec le rappeur Médine [auteur de la chanson *Don't laïk*] n'aura pas fait grand-chose pendant son mandat. On s'aperçoit que la Halde et l'observatoire censés dire le droit en matière de discrimination et de laïcité le disaient en fait fort mal.

Puisque la laïcité est un combat, considérez-vous ces arrêts comme un marchepied pour aller plus loin, et poser la question ailleurs, comme l'université ? Pourquoi ne pas donner la possibilité d'y interdire les signes ostentatoires, comme déjà au lycée, comme désormais dans l'entreprise ?

Dans l'entreprise, ce qui caractérise le contrat de travail, c'est le lien de subordination vis-à-vis de l'employeur. Par exemple, vous ne pouvez pas venir travailler en bermuda, selon la jurisprudence. A titre personnel, je suis opposé à l'interdiction du port du voile à l'université. Ce sont des gens majeurs, qui étudient et sont libres de s'habiller comme ils veulent. Si on devait en arriver là, c'est qu'on serait dans une situation encore plus dégradée qu'aujourd'hui.

Mais cela permet de réfléchir aux restrictions des libertés que nous consentons. Nous acceptons la restriction de la religion dans l'entreprise au nom d'un principe, celui de la coexistence pacifique, mais on sait que la neutralité peut restreindre aussi des libertés, celles du débat politique, syndical...



DANS DEUX ARRÊTS du 14 mars 2017, la CJUE pose les conditions d'une interdiction en entreprise des signes religieux visibles, si cela est justifié par un but légitime.

La civilisation, c'est une question de nuance... Le droit pose des principes, et il faut savoir les appliquer au cas par cas. Lorsqu'il y a concurrence entre des libertés et le principe de laïcité, il faut savoir poser le curseur. Le fait religieux dans le monde du travail pose des problèmes considérables : relations entre hommes et femmes, lieux de prière, etc. Aujourd'hui, les chefs d'entreprise ont la possibilité de dire : « *Mon entreprise a une orientation laïque.* » On ne demande pas que toutes les entreprises fassent le choix de la neutralité religieuse, mais que, si elles font ce choix, ce soit légal.

Faut-il modifier la législation française, la loi de 1905 ou le code du travail ?

Le problème principal est moins une nouvelle loi que le courage politique. Ce ne serait pas difficile de demander au Conseil français du culte musulman de renoncer à la

condamnation à mort des apostats. Si vous dites à une communauté : « *Même s'il ne s'agit que d'une mort symbolique, vous n'avez pas le droit de condamner ceux qui veulent vous quitter* », cela change tout. Et puis c'est une question de principe : on ne discute pas avec l'UOIF qui a une telle vision de la religion pour organiser la religion en France ! C'est du courage dans les municipalités pour ne pas verser des subventions à but électoraliste, du courage politique de ne pas manifester avec le Parti des indigènes de la République qui trouve des excuses à Mohamed Merah. Aujourd'hui, on a une candidate qui a la laïcité anti-islam, un candidat qui a la laïcité antichrétienne, un qui manifeste avec le PIR, un qui invoque la laïcité pour voiler son communautarisme, et un autre dont on ne sait pas très bien quel est son propos sur la laïcité... J'ai beau chercher celui qui porte la laïcité républicaine, je ne le trouve pas. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR HERVÉ NATHAN