



UIA

Union Internationale des Avocats
International Association of Lawyers
Unión Internacional de Abogados

ff Rassembler les avocats du monde • Bringing Together the World's Lawyers • Reunir a los abogados del mundo ”

Dossier de Presse

Colloque

Statut de la femme et l'État de droit

8 juin 2017

Internationale Anwaltsunion • Unione Internazionale degli Avvocati • الاتحاد الدولي للمحامين • União Internacional de

UIA – 25, rue du Jour – 75001 Paris (France), Association Loi 1901 n° W751207624
Tél. : +33 1 44 88 55 66 / Fax : +33 1 44 88 55 77 / E-mail : uiacentre@uianet.org / Web :
www.uianet.org



Sommaire

STATUT DE LA FEMME ET L'ETAT DE DROIT 3

**LE MOT DE LA PREMIERE PRESIDENTE DE L'UNION INTERNATIONALE DES AVOCATS,
ME LAURENCE BORY 4**

**LE MOT DU PRESIDENT DU COMITE NATIONAL DE L'UNION INTERNATIONALE DES
AVOCATS, ME ALAIN GROSJEAN 6**

PRESENTATION DES ORATEURS..... 9

UNION INTERNATIONALE DES AVOCATS -RASSEMBLER LES AVOCATS DU MONDE 15

DEFINITION D' « ETAT DE DROIT » GUIDANT LES ACTIONS DE L'UIA 16

**LA COUR DE JUSTICE DE L'UE REND DEUX ARRETS AMIBUS SUR LE PORT DU VOILE EN
ENTREPRISE 17**

ENCADREMENT MUSICAL..... 21

CONTACT PRESSE 22

PARTENAIRES..... 22

Statut de la femme et l'État de droit

DATE : Le jeudi 8 juin 2017 - 18h

LIEU : Cercle Cité Luxembourg, Place d'Armes, BP 267, L-2012 Luxembourg

La protection du statut de la femme reste un enjeu primordial dans toutes sociétés démocratiques. Cet événement sera l'occasion d'apporter un éclairage transversal tant juridique avec les jurisprudences récentes des plus hautes juridictions européennes, que sociétal, philosophique et culturel.

Sujet au combien d'actualité et qui mérite un panel d'exception!

La crise migratoire, la montée des extrêmes en Europe, ou encore le manque d'intégration de certaines communautés sont tant d'évènements qui amènent à s'interroger sur ce qui explique un tel tournant dans la société démocratique occidentale contemporaine. L'ignorance, la peur de l'autre, la stigmatisation mais aussi l'érosion du lien social peuvent expliquer ces impasses. Et si la résolution de ces problématiques pouvait être véhiculée par une meilleure éducation conduisant à une émancipation effective de la femme ? De cette interrogation en émane une nouvelle, la persistance consciente ou inconsciente de certains archaïsmes sur la place de la femme dans nos sociétés n'est-elle pas la porte ouverte à d'autres discriminations ?

Qui de mieux placé pour répondre à ces interrogations qu'un panel de femmes aux profils variés

PROGRAMME :

Mots de Bienvenue

Me François PRUM, **Bâtonnier de Luxembourg**

Me Laurence BORY, **Présidente de l'UIA**

Me Alain GROSJEAN, **Président du comité national luxembourgeois de l'UIA**

M. Ralph KASS, **Conseiller de direction première classe, Ministère de l'Égalité des Chances**

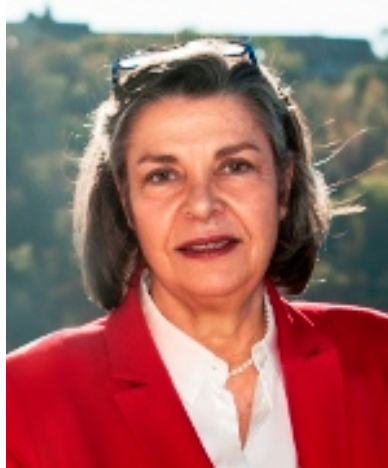
Oratrices

Madame Juliane KOKOTT, **Avocat général à la Cour de Justice de l'Union européenne**

Madame Isabelle RIASSETTO, **Professeur de droit à l'Université du Luxembourg**

Madame Khadija AL SALAMI, **Réalisatrice**

Le mot de la première Présidente de l'Union Internationale des Avocats, Me Laurence BORY



Débattre du statut de la femme et de l'Etat de droit au XXIème siècle est loin d'être anodin tant le chemin à parcourir pour rétablir les inégalités entre les hommes et les femmes est encore long.

A titre liminaire, il est nécessaire de rappeler que l'une des caractéristiques essentielles de l'Etat de droit est l'égalité des sujets en droit. La mise en œuvre effective de cette caractéristique et le rééquilibrage des inégalités homme/femme restent des défis en Europe et dans le monde. En effet, l'évolution du droit se heurte en la matière au poids de la religion, à l'absence d'éducation et à la culture.

Dans le renforcement et la reconnaissance du statut de la femme et de l'Etat de droit, le rôle de l'avocat est primordial. L'Union Internationale des Avocats, dont j'ai l'honneur d'être la première femme présidente, se bat depuis 90 ans pour le respect des principes essentiels de la profession d'avocat dans le monde, sans lequel l'Etat de droit ne saurait prospérer, ce dernier étant en outre un élément indispensable au maintien de la paix dans le monde.

Le 12 septembre 2015, *the Institute for the Rule of Law* (IROL) de l'UIA fut créé. Il a pour objectif d'œuvrer au respect des droits de l'homme et de l'Etat de droit ainsi qu'à la protection des avocats, à leur indépendance et à leurs droits, dans le cadre de l'exercice de leur profession.

L'UIA se mobilise ainsi pour la « défense de la défense », afin que tout avocat puisse, dans l'intérêt de la justice et de ses clients, exercer sa profession en toute indépendance, protégé de toute entrave, intimidation, harcèlement ou ingérence. Cette défense peut prendre une dimension toute particulière lorsqu'elle est pratiquée par une femme avocate.

Ainsi, dans le contexte de crise migratoire dont l'Europe est témoin, l'aide juridique apportée par les avocates aux femmes réfugiées est primordial pour faire respecter leurs droits fondamentaux comme le simple enregistrement de la naissance de leurs enfants afin que ces derniers ne deviennent pas apatrides.

L'Union Internationale des Avocats cherche à promouvoir l'entraide entre les avocates. Le réseau des femmes membres de l'UIA permet à ces dernières de débattre des défis auxquels elles sont confrontées, d'échanger sur leurs opportunités d'affaires mais aussi d'évoquer des problématiques plus personnelles, comme le partage du temps entre vie professionnelle et vie familiale.

En tant que femme et juriste, face aux incertitudes de ce monde, je soutiens pleinement toutes les initiatives ayant pour objectif d'atteindre l'égalité entre hommes et femmes.

Curriculum Vitae

Laurence Bory, avocat du barreau de Genève et co-fondatrice et associée de l'Etude Bory & Associés, a pris la présidence de l'UIA à la clôture du congrès de l'association le 31 octobre à Budapest (Hongrie).

Avant d'occuper cette fonction, Laurence Bory s'est fortement investie dans l'UIA dont elle est membre depuis 1993. Elle y a occupé différentes fonctions : présidente de la commission de droit bancaire de 1995 à 1998, secrétaire générale de 1998 à 2003, présidente du congrès de Genève en 2004 et vice-présidente en 2014, date à laquelle elle a été désignée pour prendre la Présidence à Budapest.

Très attachée à la défense de l'État de droit, la nouvelle Présidente de l'UIA souhaite mener une profonde réflexion sur le rôle de la profession dans la protection des individus les plus vulnérables.

La présidente explique son engagement, notamment à travers sa ville, Genève, berceau du droit humanitaire et de l'arbitrage international : « Il était tout à fait naturel pour moi de m'investir de la même manière au sein de l'UIA dont les valeurs de justice, de solidarité et de tolérance me correspondent tout à fait ».

Laurence Bory est spécialisée dans le conseil, en particulier en droit commercial, droit des contrats et des sociétés, organisation, gestion et transmission du patrimoine.

Le mot du Président du comité national de l'Union Internationale des Avocats, Me Alain GROSJEAN



Si le statut de la femme a considérablement évolué en ce début de 21 siècle, il n'en demeure pas moins que des discriminations subsistent. Parfois moins perceptibles mais tout autant stigmatisants, des stéréotypes continuent de dicter la position et le rôle de la femme dans la société.

Nous ne sommes pas à l'abri d'un retour en arrière comme l'histoire en témoigne. Il est dès lors primordial par des actions citoyennes de faire évoluer les mentalités.

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un principe fondamental, consacré à l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Très présent dans le traité de Lisbonne, ce principe fondamental se traduit par le combat contre la discrimination fondée sur le sexe (article 19 TFUE), en particulier dans le domaine du travail (article 153 TFUE) tant en termes d'accès au marché de l'emploi qu'en termes d'égalités salariales (article 159 TFUE).

Le droit dérivé de l'Union européenne se consacre également à la lutte contre ces formes de discrimination, à ce titre, la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, peut être citée.

Ces législations européennes tentent à rendre effective la suppression de toutes discriminations fondées sur le sexe.

La Cour de Justice de l'Union européenne à travers sa jurisprudence est un élément moteur de l'intégration européenne, d'autant plus qu'il s'agit d'interpréter les droits fondamentaux. A la fin des années 70, la Cour s'était déjà prononcée sur l'égalité hommes/femmes en reconnaissant l'effet direct du principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes dans son arrêt Defrenne II, du 8 avril 1976.

La première oratrice de ce colloque, Madame Juliane KOKOTT, avocat général de la Cour de justice de l'Union européenne, retracera la jurisprudence de la Cour à travers le temps et apportera par conséquent un éclairage sur les inégalités et les discriminations subies par les femmes dans de nombreux domaines. Dans la récente affaire très médiatique sur le port du voile islamique au travail, Madame KOKOTT a su, avec une analyse approfondie, à la fois rappeler la distinction entre la discrimination directe et indirecte et se prononcer sur la question délicate de l'interdiction du port du foulard au travail.

La transposition et l'application du droit de l'Union européenne à l'échelle nationale pour rendre l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes effective, doit mobiliser de nombreux acteurs à la fois européens et nationaux.

La lutte contre toute discrimination nécessite en effet un soutien actif gouvernemental et également une mobilisation de la société civile à travers de multiples initiatives.

La Constitution Luxembourgeoise en son article 11 alinéa 2, affirme que « les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs ». Il ajoute que : « l'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité femmes et hommes ».

A ce titre, les campagnes de sensibilisation initiées par le ministère de l'égalité des chances incitent à une meilleure représentation des femmes dans des postes décisionnels et veillent au rééquilibrage salarial ou encore l'établissement d'un plan d'action communal pour l'égalité entre femmes et hommes à l'échelle de la ville de Luxembourg.

C'est dans ce contexte que prendra la parole Madame Isabelle Riassetto, professeur agrégé de droit de l'Université du Luxembourg, qui reviendra sur l'évolution de la protection du statut de la femme à travers le temps mais également sur l'encadrement juridique de la violence domestique et l'importance de la prise en charge des victimes au Luxembourg. Le ministère de l'égalité des chances encadre également les violences domestiques qui sont en progression d'après le rapport du *Luxembourg Institute of Health*, rendu le 8 janvier 2015. La violence domestique reste un des problèmes les plus récurrents et délicats à traiter.

In fine, il y aura lieu de distinguer la réalisatrice Yéménite Khadija AL SALAMI pour son travail artistique visant à mettre en lumière la problématique du mariage précoce et forcé des jeunes femmes au Yémen et de s'inspirer de son parcours courageux de militante pour la protection du statut de la femme.

Curriculum Vitae

Associations Professionnelles

- UIA, Union Internationale des Avocats
 - Président du comité national luxembourgeois
 - Secrétaire général adjoint
- Barreau du Luxembourg
 - Président de la commission droit de l'immatériel
- Centre de Médiation du Barreau de Luxembourg
 - Médiateur

Formations

- Université de Bordeaux, France
 - Diplôme : 1994: Maîtrise en Droit Privé
- Université de Nancy II (France); Université de Strasbourg (France) et Université de Luxembourg
 - Diplôme : 2000: DESS Contentieux Communautaire

Activités Préférentielles

- Contentieux civil et commercial
- Droit de la responsabilité
- Droits intellectuels (droits d'auteur, brevets, marques, modèles)
- Protection des données

Présentation des orateurs

François PRUM, Bâtonnier du Luxembourg



Formation

Titulaire d'une maîtrise en droit privé de l'Université de Montpellier

Expériences Professionnelles

- Associé-fondateur de l'étude TURK & PRUM depuis 1990
- Ancien membre du Conseil de l'Ordre du Barreau de Luxembourg
- Médiateur agréé au Centre de Médiation du Barreau de Luxembourg
- Vice-président du Conseil Disciplinaire et Administratif des Avocats de Luxembourg

Membre

- Membre de la Commission de Grâce du Luxembourg
- Membre du jury d'examen de fin de stage judiciaire
- Membre de l'Union Internationale des Avocats

Activités Préférentielles

- conseil et contentieux civil et commercial/bancaire/assurances,
- droit des successions,
- arbitrage/médiation,
- droit de la construction,
- droit pénal des affaires.

Activités sociales et humanitaires

- constitution en 1997 de l'ONG Coopération Humanitaire Luxembourg (www.sosbahini.org)
- active dans le domaine de la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe
- création et direction de foyers d'accueil pour jeunes filles abusées au Népal et aux Philippines

Ralph KASS, Conseiller de direction 1ère classe du Ministère de l'Égalité des Chances



Parcours professionnel

- Ministère de l'Égalité des chances, Conseiller de Direction 1^e classe
Égalité et Société (Violence domestique, Traite des êtres humains, Prostitution, Hommes et Égalité)
- Cour des Comptes du Grand-Duché de Luxembourg, Conseiller
- Groupe parlementaire du Parti Chrétien Social, Secrétaire parlementaire adjoint
- Groupe parlementaire du Parti Chrétien Social, Conseiller parlementaire

Parcours académique

- Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Master of Arts, Europäisches
Verwaltungsmanagement
- Université libre de Bruxelles, Licencié en sciences politiques – orientation Relations
internationales

Fonctions officielles pour compte du Ministère de l'Égalité des chances

- Vice-Président du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte
contre la violence
- Membre du Comité interministériel « Traite »
- Membre de la Commission de l'Égalité des genres auprès du Conseil de l'Europe

Juliane KOKOTT, Avocat général à la Cour de Justice de l'Union Européenne



Professionnel Experience

- since 10/2003 Advocate General at the Court of Justice of the European Union (10/2006 - 10/2007: First Advocate General)
- 1999 - 2003 University of St. Gallen, Switzerland, Chair of Public International Law, International Business Law and European Law, Director of the Institute of European and International Business Law (since 2000), Deputy Director of the Masters-Program Law and Economics (since 2001)

Academic Career

- 1992 Habilitation (postdoctoral degree and entitlement to become a professor) and "venia legendi" (qualification to teach) for German and foreign public law, public international law and European Union law, University of Heidelberg, Germany
- 1990 Doctor of Juridical Sciences (S.J.D.), Harvard University following a one-year research visit (1988/1989)

Membership

- American Society of International Law
- Association of former auditors of the International Academy of Constitutional Law, Tunis, Tunisia
- Associated member of the International Academy of Constitutional Law, Tunis, Tunisia
- German society of international law
- German Israeli lawyer association
- Association of German Jurists, member of the permanent delegation
- German Woman Lawyers Association
- European Constitutional Law Network (ECLN)
- Harvard Law School Association
- International Law Association
- International Association of Constitutional Law (IACL)
- University's association Heidelberg



Parcours professionnel

- Professeur de droit commercial à l'Université de Luxembourg
- Auteur de nombreuses publications

Sujets de recherche : Asset Management Law, Collective Investment Schemes (OPC)
Corporate Law, Financial Market Law, Socially Responsible Investment

Faculté ou Centre : Faculté de Droit, d'Economie et de Finance

Unité de recherche : Droit

Activités préférentielles

- droit des sociétés
- droit bancaire
- droit des marchés financiers
- droit communautaire
- confluence entre le droit civil, la religion et le statut de la femme.

Khadija AL SALAMI, Réalisatrice



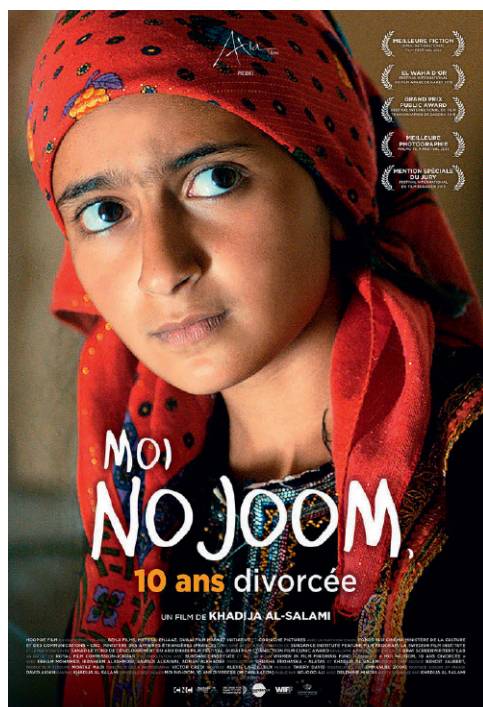
Première femme réalisatrice et productrice au Yémen, est née à Sana en 1966. Forcée par son oncle à se marier à l'âge de 11 ans avec un homme de 20 ans son aîné, Khadija Al-Salami s'est rebellée contre les valeurs tribales de sa famille. Elle a osé quitter son mari et réclamer un divorce. Elle a ensuite échappé à la pression sociale grâce à un travail à la télévision locale tout en continuant à aller à l'école le matin. A 16 ans, elle reçoit une bourse qui lui permet de réaliser son rêve : suivre des études universitaires aux États-Unis.

Elle obtient brillamment un Master en production et direction de film de l'American University de Washington. Khadija réside en France depuis de nombreuses années. Elle a réalisé plus de 25 documentaires, la plupart d'entre eux ont pour sujet les femmes et les jeunes filles dans le Yémen contemporain. Elle a remporté de nombreux prix internationaux pour son œuvre, dont le dernier en 2014 au Dubaï International Film festival pour Nojoom.

« Je croyais que notre destin était de souffrir. » Khadija Al-Salami avait 11 ans lorsque sa mère a lâché ces mots en guise d'excuses. Elle-même avait été mariée à l'âge de 8 ans. Dans sa région reculée du Yémen, il semblait normal de donner son enfant si jeune. Mais quand, quelques semaines plus tard, l'homme avait ramené Khadija pour qu'on la remette en état comme dans un service après-vente, elle avait mesuré l'horreur de son acte. Violée, battue, la petite fille se frappait la tête contre les murs pour mourir. « Aujourd'hui, j'ai changé mon destin », dit Khadija Al-Salami avec un sourire qui vous réchauffe l'âme.

Information recueillie sur le site d'internet « Institut Lumière »
<http://www.institut-lumiere.org/manifestations/moi-nojoom%2C-10-ans%2C-divorc%C3%A9e.html>

Film de Khadija AL SALAMI: « Moi Nojoom, 10 ans, divorcée »



Après avoir été mariée par son père à un homme de 20 ans son aîné, comme il est coutume dans son pays, Nojoom doit déménager chez cet homme, faire le ménage, travailler dans les champs, coucher avec son mari, bref être une bonne épouse. Mais Nojoom a dix ans... Dégoûtée par son rôle de femme, battue par son mari pour son indocilité, celle-ci décide de se rendre au palais de justice et de demander à un juge le divorce. Devant un cas aussi unique, l'homme de loi se lance dans une cause complexe et décisive pour l'avenir des jeunes filles de ce pays.

« Exceptionnel : l'un des tous premiers films tournés au Yémen, par une réalisatrice yéménite, auteure de nombreux documentaires engagés. Moi Nojoom, 10 ans, divorcée est également un film très personnel pour la cinéaste qui, à l'âge de 11 ans, a été forcée par son oncle d'épouser un homme de vingt ans son aîné. Elle aura le courage de se rebeller et de demander le divorce. Son parcours hors du commun, l'amènera à défendre et sensibiliser à travers son cinéma, aux droits des femmes et des enfants qui luttent pour leur liberté. » (Institut Lumière)

« Moi, Nojoom, 10 ans, divorcée est un film dur, révoltant, qui nous force à voir la réalité en face. Khadija Al-Salami ne met pas de gants blancs mais elle ne se plaint pas non plus dans les séquences plus difficiles, abordées avec délicatesse. Un film à voir. » (La Presse)

En tournant « Moi Nojoom » au Yémen, Khadija Al-Salami savait qu'elle rencontrerait de nombreux obstacles.

Information recueillie sur la page Internet de la « Ville de Luxembourg »
<http://www.vdl.lu/Calendrier+des+%C3%A9v%C3%A9nements-eventid-819430.html>



Union Internationale des Avocats - Rassembler les avocats du monde

Créée en 1927, l'Union Internationale des Avocats (UIA) est la **plus ancienne association professionnelle d'avocats**.

Multilingue et multiculturelle, l'UIA est ouverte à tous les avocats du monde généralistes ou spécialistes et réunit également les présidents de barreaux, les professionnels du droit, en particulier les juges, les juristes d'entreprises, les notaires ainsi que les professeurs et les étudiants en droit.

La portée des actions de l'UIA s'étend au-delà de l'intérêt de ses membres pour toucher la profession dans son ensemble et contribuer au développement du droit à l'international.

Actions

Dans toutes ces missions, l'UIA veille tout particulièrement à promouvoir et préserver **les principes essentiels de la profession d'avocat**, et notamment la liberté et l'indépendance. Pour mener à bien ses objectifs, elle stimule les contacts internationaux, la coopération et l'échange de connaissances, dans le respect de la diversité culturelle et professionnelle de ses membres.

Activités scientifiques

L'UIA propose tout au long de l'année et dans de différents pays **des séminaires, formations, et autres événements** reconnus au titre de la formation continue et suscitent des **débats juridiques** de haut niveau au sein de ses **Commissions et Groupes de Travail**.

Droits de l'Homme et défense de la défense

L'UIA accorde une attention particulière à la **protection des droits humains et à la défense de leur caractère universel**. Elle a été la première association internationale des avocats à se positionner de manière forte en faveur de **l'abolition de la peine de mort**.

L'UIA est particulièrement engagée dans la « **défense de la défense** », et se mobilise en soutien des avocats harcelés, poursuivis pour leurs actions de défense ou menacés dans l'exercice de leur profession, que ce soit individuellement ou collectivement - en tant que Barreau. Ses actions peuvent prendre la forme du plaidoyer, d'interventions directes tant auprès des gouvernements que des institutions internationales. Lorsque la situation l'exige, l'UIA peut envoyer des observateurs judiciaires, mener des missions d'exploration et/ou de médiation.

UIA Institute for the Rule of Law (UIA-IROL)

C'est d'ailleurs afin de renforcer l'efficacité et la coordination de l'ensemble des activités mises en œuvre en son sein visant à défendre l'État de droit, le respect des droits de l'homme et des droits de la défense, ainsi que la profession d'avocat et ses principes fondamentaux, que l'UIA a créé **l'UIA Institute for the Rule of Law (UIA-IROL)**.

UIA-Women's Network

Créé en 2012, le **UIA-Women's Network** propose aux femmes avocates membres de l'UIA de se retrouver à l'occasion des événements de l'association autour de thématiques et de préoccupations communes aux femmes de la profession : entretenir un réseau, monter un cabinet, concilier vie professionnelle / vie de famille, etc.

www.uianet.org

Définition d' « État de droit » guidant les actions de l'UIA



« Rassembler les avocats du monde • Bringing Together the World's Lawyers • Reunir a los abogados del mundo »

Définition d' « État de droit » guidant les actions de l'UIA

Adoptée par le Conseil de Présidence
le 11/02/17 à Kuala Lumpur, Malaisie

« Le concept d'« état de droit » ou de « légalité » [...] désigne un principe de gouvernance en vertu duquel l'ensemble des individus, des institutions et des entités publiques et privées, y compris l'État lui-même, ont à répondre de l'observation de lois promulguées publiquement, appliquées de façon identique pour tous et administrées de manière indépendante, et compatibles avec les règles et normes internationales en matière de droits de l'homme. Il implique, d'autre part, des mesures propres à assurer le respect des principes de la primauté du droit, de l'égalité devant la loi, de la responsabilité au regard de la loi, de l'équité dans l'application de la loi, de la séparation des pouvoirs, de la participation à la prise de décisions, de la sécurité juridique, du refus de l'arbitraire et de la transparence des procédures et des processus législatifs. »

[Rapport du Secrétaire général des Nations unies sur le rétablissement de l'état de droit et administration de la justice pendant la période de transition dans les sociétés en proie à un conflit ou sortant d'un conflit \(S/2004/616\) \(parr. 6\)](#)

La Cour de Justice de l'UE rend deux arrêts ambigus sur le port du voile en entreprise

Le 14 mars 2017, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a rendu publics deux arrêts traitant du port du foulard islamique en entreprise. Ils établissent qu'une règle d'une entreprise interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux, ne constitue pas une discrimination directe. Il s'agit cependant pour la Cour d'une discrimination indirecte qui peut être justifiée (et donc autorisée), mais seulement sous certaines conditions. Contrairement à l'interprétation qu'en ont fait un grand nombre de médias ces arrêts risquent de relancer le débat sur le port du voile en entreprise.

Les faits

Dans le premier arrêt dit « C-157/15, G4S Secure Solutions », une salariée qui travaillait depuis 3 ans comme réceptionniste pour une entreprise belge, (G4S), avait fait part de son intention de porter un foulard islamique sur son lieu de travail. Son employeur lui a signifié que le port du foulard islamique ne serait pas toléré car selon la règle interne de l'entreprise « *le port visible de signe politiques, philosophiques ou religieux était contraire à la neutralité à laquelle s'astreignait l'entreprise* ». Dans le même temps le comité d'entreprise a approuvé une modification du règlement intérieur de l'entreprise consacrant ce principe. La salariée ayant continué à porter un foulard islamique, a été licenciée.

Dans le second arrêt « C-188/15, Bougnaoui et ADDH », une salariée s'était vue notifier à plusieurs reprises, et ce et avant même le recrutement puis à plusieurs reprises, que le port du foulard ne serait pas accepté lorsqu'elle serait en contact avec les clients de l'entreprise. La salariée a tout de même décidé de porter un foulard islamique lorsqu'elle rencontrait des clients. A la suite de la plainte d'un client indiquant que le port du foulard islamique avait « gêné » un certain nombre de ses collaborateurs, son employeur (Micropole) a de nouveau demandé à sa salariée de ne plus porter son foulard islamique lorsqu'elle était en contact avec des clients, afin de respecter un principe de neutralité devant la clientèle. Essuyant un nouveau refus, l'entreprise Micropole a licencié sa salariée.

Dans les deux cas, les juridictions de premières instances et d'appel ont donné raison à l'entreprise et les plaignantes se sont pourvues en cassation. Les Cours de cassation belge et française ont alors saisi la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) d'une question préjudicielle visant à demander d'interpréter un point de la directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et son application au port du foulard islamique en entreprise.

Pour plus d'informations, veuillez trouver dans les pages suivantes la conclusion concernant les deux arrêts « C-157/15, G4S Secure Solutions » et l'arrêt « C-188/15, Bougnaoui et ADDH ».

20 mars par Geoffrey Besnier
Les Jeunes Européens France, Taurillon.com, Economie & Société
Page consultée pour la dernière fois, le 17 Mai 2017
<https://www.taurillon.org/la-cour-de-justice-de-l-union-europeenne-rend-deux-arrets-ambigus-sur-le>



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne

COMMUNIQUE DE PRESSE n° 30/17

Luxembourg, le 14 mars 2017

Arrêts dans les affaires C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions et C-188/15 Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers

Une règle interne d'une entreprise interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux ne constitue pas une discrimination directe

Cependant, en l'absence d'une telle règle, la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits du client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle de nature à écarter l'existence d'une discrimination

Affaire C-157/15, G4S Secure Solutions

Le 12 février 2003, M^{me} Samira Achbita, de confession musulmane, a été engagée comme réceptionniste par l'entreprise G4S. Cette entreprise privée fournit notamment des services de réception et d'accueil à des clients tant du secteur public que du secteur privé. À l'époque du recrutement de M^{me} Achbita, une règle non écrite au sein de G4S interdisait aux travailleurs de porter des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail.

En avril 2006, M^{me} Achbita a fait savoir à son employeur qu'elle avait l'intention de porter le foulard islamique pendant les heures de travail. En réponse, la direction de G4S l'a informée que le port du foulard ne serait pas toléré car le port visible de signes politiques, philosophiques ou religieux était contraire à la neutralité à laquelle s'astreignait l'entreprise dans ses contacts avec ses clients. Le 12 mai 2006, après un arrêt de travail pour cause de maladie, M^{me} Achbita a fait savoir à son employeur qu'elle reprendrait le travail le 15 mai et qu'elle porterait désormais le foulard islamique.

Le 29 mai 2006, le comité d'entreprise de G4S a approuvé une modification du règlement intérieur, entrée en vigueur le 13 juin 2006. Il y est stipulé qu'« il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ». Le 12 juin 2006, en raison de sa volonté persistante de porter le foulard islamique sur son lieu de travail, M^{me} Achbita a été licenciée. Elle a contesté ce licenciement devant les juridictions belges.

Saisi de l'affaire, le Hof van Cassatie (Cour de cassation, Belgique) s'interroge sur l'interprétation de la directive de l'Union sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹. En substance, cette juridiction souhaite savoir si l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne générale d'une entreprise privée, constitue une discrimination directe.

Dans son arrêt d'aujourd'hui, la Cour de justice rappelle tout d'abord que la directive entend par « principe d'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée, entre autres, sur la religion. Bien que la directive ne contienne pas de définition de la notion de « religion », le législateur de l'Union s'est référé à la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) ainsi qu'aux traditions constitutionnelles communes aux États membres, réaffirmées dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union. Dès lors, la notion de religion doit être interprétée comme couvrant tant le fait d'avoir des convictions religieuses que la liberté des personnes de manifester celles-ci en public.

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

La Cour constate que la règle interne de G4S se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions. Cette règle traite, dès lors, de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant notamment, de manière générale et indifférenciée, une neutralité vestimentaire. Il ne ressort pas des éléments du dossier dont dispose la Cour que cette règle interne a été appliquée différemment à M^{me} Achbita par rapport aux autres travailleurs de G4S. **Par conséquent, une telle règle interne n'instaure pas de différence de traitement directement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de la directive.**

La Cour relève qu'il n'est toutefois pas exclu que le juge national puisse arriver à la conclusion que la règle interne instaure une différence de traitement **indirectement** fondée sur la religion ou sur les convictions, s'il était établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle contient aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données.

Cependant, une telle différence de traitement ne serait pas constitutive d'une discrimination indirecte si elle était justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires. Tout en soulignant que le juge national saisi du litige est seul compétent pour déterminer si et dans quelle mesure la règle interne est conforme à ces exigences, la Cour fournit des indications à cet égard.

Elle relève que la volonté d'un employeur d'afficher une image de neutralité vis-à-vis de ses clients tant publics que privés est légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués les travailleurs qui entrent en contact avec les clients. En effet, ce souhait se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue par la Charte.

En outre, l'interdiction du port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique. À cet égard, le juge national doit vérifier si G4S avait établi, préalablement au licenciement de M^{me} Achbita, une politique générale et indifférenciée à cet égard.

En l'occurrence, il convient également de vérifier si l'interdiction vise uniquement les travailleurs de G4S qui sont en relation avec les clients. Si tel est le cas, l'interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire pour atteindre le but poursuivi.

Il convient en outre de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à G4S de proposer à M^{me} Achbita un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de la licencier.

Dès lors, la Cour conclut que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, **ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de la directive.**

En revanche, une telle interdiction est susceptible de constituer une **discrimination indirecte** s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données. Toutefois, **une telle discrimination indirecte peut être objectivement justifiée par un objectif légitime**, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse, pourvu que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. Il appartient à la Cour de cassation belge de vérifier ces conditions.

Affaire C-188/15, Bougnaoui et ADDH

M^{me} Asma Bougnaoui a rencontré, au mois d'octobre 2007, lors d'une foire étudiante, préalablement à son embauche par l'entreprise privée Micropole, un représentant de celle-ci, qui l'a informée du fait que le port du foulard islamique pourrait poser problème quand elle serait en contact avec les clients de cette société. Lorsque M^{me} Bougnaoui s'est présentée, le 4 février 2008, à Micropole pour y effectuer son stage de fin d'études, elle portait un simple bandana. Par la suite, elle a porté un foulard islamique sur son lieu de travail. À la fin de ce stage, Micropole l'a engagée, à compter du 15 juillet 2008, sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'ingénieur d'études. À la suite d'une plainte d'un client auquel elle avait été assignée par Micropole, cette entreprise a réaffirmé le principe de nécessaire neutralité à l'égard de sa clientèle et lui a demandé de ne plus porter le voile. M^{me} Bougnaoui s'y est opposée et a été licenciée par la suite. Elle a contesté son licenciement devant les juridictions françaises.

Saisie de l'affaire, la Cour de cassation française demande à la Cour de justice si la volonté d'un employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne plus voir ses services fournis par une travailleuse qui porte un foulard islamique peut être considérée comme une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » au sens de la directive.

Dans son arrêt d'aujourd'hui, la Cour constate tout d'abord que la décision de renvoi ne permet pas de savoir si la question de la Cour de cassation repose sur le constat d'une différence de traitement directement ou indirectement fondée sur la religion ou les convictions.

Il appartient dès lors à la Cour de cassation de vérifier si le licenciement de M^{me} Bougnaoui a été fondé sur le non-respect d'une règle interne prohibant le port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Si tel est le cas, il revient à cette juridiction de vérifier si les conditions relevées dans l'arrêt G4S Secure Solutions sont réunies, à savoir si la différence de traitement, découlant d'une règle interne d'apparence neutre risquant d'aboutir, en fait, à un désavantage particulier pour certaines personnes, est objectivement justifiée par la poursuite d'une politique de neutralité et si elle est appropriée et nécessaire.

En revanche, dans le cas où le licenciement de M^{me} Bougnaoui ne serait pas fondé sur l'existence d'une telle règle interne, il y aurait lieu de déterminer si la volonté d'un employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne plus voir ses services fournis par une travailleuse qui porte un foulard islamique serait justifiée au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive, selon laquelle les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement prohibée par la directive ne constitue pas une discrimination lorsqu'en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif est légitime et que l'exigence est proportionnée.

À cet égard, la Cour rappelle que ce n'est que dans des conditions très limitées qu'une caractéristique liée, notamment, à la religion peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante. En effet, cette notion renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice d'une activité professionnelle et ne couvre pas des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

La Cour répond donc que **la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits du client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive.**

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Encadrement Musical

Judith et Vania Lecuit ont reçu leurs premières impressions musicales au Conservatoire de Luxembourg. Ensemble les sœurs remportent très tôt la Médaille d'Or en musique de chambre au Conservatoire des Régions de Metz.

Après le baccalauréat Vania poursuit ses études musicales au Conservatoire supérieur de Bruxelles tandis que l'essentiel de la formation musicale de Judith se déroule en Allemagne à la Musikhochschule Köln et Stuttgart. Vania sera boursière à la Chapelle musicale Reine Elisabeth, Judith fera un séjour de deux ans à la Deutschen Staatsoper Berlin.

Depuis 1995 Vania est professeur de violon au Conservatoire de la Ville de Luxembourg. Judith est aujourd'hui violoncelle solo de l'Orchestre de Chambre du Luxembourg et enseigne à l'Ecole de Musique de Differdange.

Depuis leur retour à Luxembourg les sœurs forment un duo et fondent en 2004 le Quatuor Lecuit. Elles font des tournées au Luxembourg, en Allemagne, France et Belgique ainsi qu'en Europe occidentale. À plusieurs reprises des compositeurs de renommée leur ont dédié des œuvres.



Contact Presse

Etude Bonn & Schmitt

Alain GROSJEAN
Avocat à l'étude
agrosjean@bonnschmitt.net
+ 352 27 855

Union Internationale des Avocats

Marie-Pierre LIENARD
Communication Officer
mplienard@uianet.org
+ 33 6 83 41 94 04

Partenaires

Colloque UIA en partenariat avec le *Barreau de Luxembourg*, *L'étude Bonn & Schmitt*, *La ville de Luxembourg*, *Le Cercle Cité*, *Larcier*, *La Cinémathèque*.

