



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Transaction suite à licenciement avec effet immédiat** : Qui rembourse les indemnités de chômage à l'État ? **p.2**
2. **Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social** : L'existence du contrat de travail s'apprécie concrètement au vu des caractéristiques et des modalités de travail **p.4**
3. **Compétence territoriale du Tribunal du travail** : Le lieu de travail est présumé se situer au siège de la société employeuse, à défaut pour le salarié de rapporter la preuve d'un autre lieu de travail. **p.7**
4. **Droit européen** : Est-ce que l'interdiction de porter toute forme visible d'expression des convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail peut être justifiée par le besoin de l'employeur de se présenter de manière neutre à l'égard des clients ou de prévenir des conflits sociaux ? **p.8**



1. Transaction suite à licenciement avec effet immédiat : Qui rembourse les indemnités de chômage à l'État ?

Arrêt de la Cour d'appel du 23 juin 2021, n° CAL-2020-00067 du rôle

1.1 Faits

A fait valoir qu'elle a été abusivement licenciée avec effet immédiat en date du 8 septembre 2017 par la société SOC 1). Elle était membre suppléant de la délégation du personnel au moment dudit licenciement.

Elle a fait convoquer SOC 1) devant le Tribunal du travail pour l'entendre condamner au paiement de la somme totale de 766 873,19 euros + p.m., à augmenter des intérêts légaux, composée comme suit :

• indemnité de préavis (6 mois)	92 248,92 €
• indemnité de départ (3mois)	46 124,46 €
• indemnité pour congés non pris en 2017	p.m.
• indemnité pour congés pendant le préavis	1.109,09 €
• heures supplémentaires impayées	p.m.
• salaire jusqu'à la fin du mandat social	230 622,30 €
• congés jusqu'à la fin du mandat social	2 772,74 €
• dommages-intérêts matériels (résiliation abusive)	368.995,68 €
• autres préjudices matériels	p.m.
• préjudice moral	25 000,00 €

Les parties ont signé une transaction en date du 9 mai 2018 pour mettre fin au litige qui les oppose.

1.2 Jugement de première instance

Par jugement du 25 octobre 2019, le Tribunal du travail a :

- donné acte à A qu'elle n'a plus de revendications à l'égard de la société SOC 1) dans le cadre du présent litige ;
- dit que la transaction intervenue entre A et la société SOC 1) est inopposable à l'État ;
- déclaré fondée à l'égard de la salariée A la demande de l'État en remboursement d'indemnités de chômage, à concurrence de 54 200,24 euros ;
- condamné A à payer à l'État le montant brut de 54 200,24 euros, avec les intérêts légaux.

Pour statuer ainsi, les juges du premier degré ont retenu que la loi du 8 avril 2018 a introduit un nouvel article L. 521-4bis dans le Code du travail, certes postérieurement à l'action judiciaire, mais antérieurement à la transaction des parties.

NOUVEL ARTICLE L. 521-4BIS

« Dans les cas où l'action intentée par le salarié en raison d'un licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage lui versées par provision.

Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités de chômage sont à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur ».

Ils considèrent que « dans la mesure où cette nouvelle disposition n'est pas d'ordre public, elles (les parties) pouvaient légalement y déroger ». A a certes intenté une action en indemnisation du chef d'un licenciement qu'elle qualifie d'abusif, mais elle n'en a pas fait constater le caractère abusif, n'ayant pas mené à terme le procès engagé. Il lui appartient ainsi de rembourser l'intégralité des indemnités de chômeurs touchées par application de l'ancien texte.

1.3 Instance d'appel

A a interjeté appel de ce jugement.

Son argument principal est de dire que l'article L. 521-4bis est d'ordre public, la clause violant cet article dans la transaction est donc nulle. Cette nullité ayant pour effet de partager le remboursement des indemnités de chômage entre les parties.

A estime en outre que les nouvelles lois sont d'application directe, même aux instances en cours.

Au contraire, l'employeur conteste tout caractère d'ordre public de l'article L. 521-4bis du Code du travail, par application de l'article L. 010-1 du Code du travail, qui n'aurait attribué aucune force d'ordre public aux dispositions réglant le remboursement des indemnités de chômage perçues provisoirement.

Il fait également remarquer que la transaction est soumise expressément à la législation en vigueur au moment de l'acte introductif d'instance. À cette date, nul doute que les indemnités de chômage touchées provisoirement doivent être remboursées par le salarié si celui-ci ne fait pas constater le caractère abusif du licenciement.

Si la clause litigieuse de la transaction devait être interprétée conformément à la position de A, la société SOC 1) conclut à la dénaturation de l'accord et à la remise en cause de l'équilibre de la transaction.

1.4 Appréciation de la Cour

La Cour constate qu'une transaction a été signée entre A et la société SOC 1) en date des 9 et 14 mai 2018, mettant fin au litige.

Selon l'article premier, alinéa 9 de cette transaction, « *Etwaige Rückforderungen seitens des Luxemburger Staates betreffend das an die Arbeitnehmerin gezahlte Arbeitslosengeld, unterstehen der zum Zeitpunkt der Prozesseinleitung anwendbaren Gesetzgebung* ».

Les parties sont d'accord quant au principe de l'inopposabilité de cette transaction à l'État, mais restent en désaccord quant à l'application de ladite disposition de la transaction, respectivement de l'article L. 521-4 bis du Code du travail introduit par la loi du 8 avril 2018.

Cette loi a été publiée au Mémorial A du 11 avril 2018, avec comme date de prise d'effet le 15 avril 2018, soit antérieurement à la signature de la transaction, mais postérieurement à l'acte introductif d'instance, à savoir le 4 octobre 2017.

A allègue que cet article L. 521-4bis serait d'ordre public et que les parties n'auraient pas pu transiger sur l'applicabilité de l'article L. 521-4bis.

Cette allégation est toutefois erronée, dans la mesure où la loi l'édictant n'a rien précisé à ce sujet et que le Code du travail énumère de façon limitative, sous son titre préliminaire, à l'article L. 010-1, les dispositions qui ont un caractère d'ordre public. Cet article ne fait aucune référence à une disposition en lien avec le remboursement des indemnités de chômage provisoirement avancées par l'État : le contenu de l'article L. 521-4bis ne tombe donc pas sous l'application dudit article et ne revêt pas le caractère d'ordre public.

A affirme, à titre subsidiaire, que la loi nouvelle du 8 avril 2018 serait d'application immédiate.

Si cette loi est entrée en vigueur le 15 avril 2018, elle pouvait théoriquement être applicable à la transaction signée postérieurement.

Il se trouve que les parties A et la société SOC 1) ont toutefois voulu déroger à cette application immédiate, en précisant, d'un commun accord, à l'article premier, alinéa 9, tel que repris ci-dessus, qu'elles soumettaient, toute éventuelle revendication de l'État luxembourgeois, concernant les indemnités de chômage payées à la salariée, à la « législation » en vigueur au moment de l'acte introductif d'instance.

Cette façon de procéder est tout à fait valable, eu égard à l'article 1134 du Code civil. Il convient d'appliquer les termes de la transaction.

À titre encore plus subsidiaire, A fait valoir que la transaction renverrait à une loi inexistante, de sorte que le nouveau texte devrait être applicable.

La disposition en cause de la transaction doit être interprétée par référence à la commune intention des parties : comme il n'existait pas de disposition légale similaire à celle de l'article L. 521-4bis avant son entrée en vigueur, il faut se référer

à la situation de droit au moment de l'introduction du litige, telle que connue par les signataires de la transaction. Cette situation était réglée par une jurisprudence qui était unanime depuis un arrêt rendu en date du 24 mai 2012, sous le numéro de rôle 34246, qui a retenu ce qui suit :

« Toute issue du procès autre que celle déclarant le licenciement abusif aura pour conséquence l'obligation pour le salarié de rembourser les indemnités de chômage lui avancées à titre provisoire. Il en sera ainsi non seulement pour le cas où le licenciement est déclaré régulier, mais encore pour toute situation où le tribunal n'aura pas l'occasion de statuer sur le fond du litige, notamment en cas d'irrecevabilité de la demande pour quelque cause que ce soit, de désistement, de péremption, voire de forclusion.

Dans ces derniers cas, la juridiction du travail ne déclarera pas, tel que prévu expressément par l'article L. 521-4 (6) du Code du travail, le licenciement régulier, mais déclarera le requérant forclus respectivement irrecevable dans sa demande en indemnisation. Il sera cependant condamné à rembourser les indemnités de chômage non pas en raison du caractère régulier du licenciement - régularité que la juridiction n'a pas eu l'occasion de constater - mais en raison du défaut du salarié d'avoir rapporté la preuve du caractère abusif du licenciement avec effet immédiat.

L'obligation du salarié qui entend ne pas être condamné au remboursement est partant double : il doit non seulement tenter une action en indemnisation du chef de licenciement abusif contre l'employeur, mais il doit faire constater le caractère irrégulier du licenciement.

La double obligation du salarié lui impose de mener à terme son action en indemnisation, tout incident de procédure l'empêchant de ce faire entraînant pour lui l'obligation de rembourser les indemnités de chômage.

Il doit également en être ainsi pour le cas où le salarié qui a intenté une telle action conclut - pour une raison ou une autre - une transaction avec l'employeur qui met fin au litige. Étant donné que ladite transaction n'est pas opposable à l'État, ce dernier conserve le droit de voir décider qui du salarié ou de l'employeur sera tenu de lui rembourser tout ou partie des indemnités de chômage.

C'est le salarié qui en concluant une telle transaction qui met fin au litige entre lui et l'employeur se met lui-même dans l'impossibilité de rapporter la preuve du caractère abusif du licenciement.

Il lui appartient partant de rembourser à l'État les indemnités de chômage qu'il s'est vu verser à titre provisoire sous la condition, non respectée en l'espèce, de provoquer une décision judiciaire se prononçant sur le caractère régulier ou abusif du licenciement ».

Au vu de ce qui précède, A s'est engagée, sans équivoque, à rembourser intégralement les indemnités de chômage à l'État.

A a requis, en cas de condamnation, de ramener le montant à de plus justes proportions, et de lui accorder la possibilité de rembourser la somme à laquelle elle sera condamnée de façon échelonnée.

Pour bénéficier de ces faveurs, il appartient à la salariée de justifier de sa situation pécuniaire pour permettre à la Cour de prendre sa décision en parfaite connaissance de cause.

A s'est limitée à demander ces faveurs, sans conclure plus amplement sur sa situation financière et sans verser aucune pièce à l'appui de ses demandes.

Ces demandes sont dès lors à rejeter pour ne pas être justifiées.

2. Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social : l'existence du contrat de travail s'apprécie concrètement au vu des caractéristiques et des modalités de travail.

Arrêts de la Cour d'Appel du 17 juin 2021 : n° CAL-2019-00933 et n° CAL-2019-00361 du rôle

2.1 Faits

a. Affaire A

Par requête du 30 juin 2017, A a réclamé des indemnités de départ et de préavis à son employeur la société anonyme SOC 1).

A a fait exposer qu'il avait été engagé par l'employeur, en qualité de « dirigeant social », suivant contrat du 18 avril 2005. Le 28 février 2017, l'employeur lui avait remis, en main propre, un courrier, comprenant, un procès-verbal du conseil d'administration de SOC 1), aux termes duquel le contrat susmentionné prendrait fin le 30 juin 2017 et le salarié serait dispensé de toute prestation de travail avec effet immédiat.

Par un courrier daté du 24 mars 2017, A a protesté contre la façon de procéder de l'employeur et lui a reproché une résiliation abusive de son contrat de travail et le non-respect du délai de préavis légal de six mois. À titre subsidiaire, il a sollicité la communication des motifs de son licenciement. SOC 1) a contesté l'existence d'une relation de travail entre les parties et considéré qu'il n'y a dès lors pas lieu à communication des motifs de sa décision.

Selon A, il y a contrat de travail et les règles de motivation et de préavis s'appliquent.

SOC 1) a soulevé, en premier lieu, l'exception d'incompétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de la demande. Elle estime que les parties litigantes auraient été liées, non pas par un contrat de travail, mais par un contrat de mandat social, dont l'objet aurait été l'exercice de la fonction d'administrateur délégué à la gestion journalière. Par ailleurs, la fin de la relation contractuelle serait due au non-renouvellement du mandat social et ne constituerait pas un licenciement.

b. Affaire B

B a fait convoquer la société SOC 2) devant le Tribunal du travail, pour voir déclarer abusif son licenciement et obtenir des dommages et intérêts.

SOC 2) a contesté l'existence d'un véritable contrat de travail.

A réplique qu'il était au service de la société de droit français SOC 3) depuis le 1^{er} décembre 2009, en qualité de juriste et depuis juillet 2010 en tant que Directeur général. Comme les activités de la société SOC 3) auraient été transférées à la société SOC 2) à compter du 2 mai 2016, un nouveau contrat de travail aurait été conclu entre A et la société de droit luxembourgeois SOC 2), avec effet au 10 mars 2016, contrat contre-signé par B selon lequel A aurait été engagé comme « Directeur général ».

À côté de cela, A aurait déjà été nommé administrateur unique de la société SOC 2), à partir du 24 février 2016, soit antérieurement à la conclusion du nouveau contrat de travail et surtout à un moment où il était encore au service de la société de droit français SOC 3).

2.2 Jugement de première instance

a. Affaire A

Le Tribunal du travail s'est déclaré incompétent matériellement pour connaître de la demande. Pour statuer ainsi, il a retenu qu'une même personne peut certes cumuler les fonctions de mandataire social et de salarié, dès lors qu'elle exerce une fonction technique distincte de son mandat social, d'une part, et que les rapports entre les cocontractants sont caractérisés par un lien de subordination, d'autre part. Or A reste en défaut d'établir que ces conditions sont données.

b. Affaire B

Le Tribunal du travail s'est déclaré compétent matériellement pour connaître de la demande principale de B en relation avec son licenciement abusif.

Pour statuer comme ils l'ont fait, les juges du premier degré ont rappelé que « l'apparence de régularité d'un contrat de travail écrit fait renverser la charge de la preuve, de sorte qu'il appartient à la société SOC 2), d'établir, par tous moyens de droit, le caractère fictif du contrat de travail conclu ».

Ces mêmes juges ont retenu que la société SOC 2) n'a pas rapporté la preuve que les tâches ont été exercées par B dans le cadre de son mandat social.

Quant au lien de subordination, les juges du premier degré ont analysé minutieusement les termes du contrat de travail de B, les mails concernant l'organisation du recrutement, les règles de « reporting », la gestion de la société SOC 2), les demandes de congé ainsi que les fiches de salaire. Pour conclure qu'« il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que la société SOC 2) reste en défaut de rapporter la preuve du caractère fictif du contrat de travail conclu le 4 mars 2016 avec B ».

2.3 Instance d'appel

a. Affaire A

A a relevé appel du jugement de première instance. Il demande à la Cour de réformer le jugement entrepris, de dire que les parties litigantes étaient liées par un contrat de travail ainsi que de dire le licenciement abusif.

Selon A, les critères distinctifs d'un contrat de travail seraient réunis en l'espèce.

Dès son premier jour de travail, il aurait été affilié comme salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). Chaque mois, l'employeur lui aurait délivré une fiche de salaire. Enfin, A aurait eu sa place dans l'organigramme de la société et aurait été le subordonné du vice-président du conseil d'administration. Ce dernier lui aurait régulièrement donné des ordres ainsi que cela résulterait de nombreuses pièces justificatives versées aux débats.

L'employeur conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

Les parties au litige n'auraient été liées que par un contrat de mandat social dont le seul objet aurait été de donner des précisions sur la fonction d'administrateur et de délégué à la gestion journalière à exercer par A.

Il n'y aurait, en l'occurrence, ni contrat de travail apparent ni réunion des éléments caractéristiques d'une relation de travail, à savoir des fonctions distinctes de celles inhérentes au mandat social, une rémunération distincte de celle liée au mandat social, et un lien de subordination.

Selon l'employeur, les relations entre A et les autres membres du conseil d'administration auraient été dépourvues d'un tel lien de subordination. Enfin, A n'aurait bénéficié que d'une seule rémunération, prévue par le contrat de mandat social. On serait donc en présence du non renouvellement d'un contrat de mandat social, et non de la résiliation d'un contrat de travail.

b. Affaire B

La société SOC 2) a régulièrement interjeté appel de ce jugement. La société SOC 2) reproche au jugement entrepris d'avoir retenu l'existence d'une relation de travail entre parties. Si le cumul dans une même personne des fonctions d'administrateur unique et d'employé était possible, il faudrait rapporter l'existence d'un lien de subordination, d'une

rémunération distincte de celle perçue au titre de mandataire social, de l'existence de fonctions distinctes et d'une absence de fraude à la loi.

La société SOC 2) conteste que ces conditions soient données dans le chef de B. Ce dernier aurait été investi d'un pouvoir d'administration et de gestion très étendu, de sorte que les tâches en lien avec les ressources humaines, les factures et devis des prestataires ainsi que les dossiers juridiques ne s'inscriraient que dans le cadre du mandat social et ne relèveraient pas d'une tâche salariée. L'employeur rappelle que B avait été nommé administrateur unique suivant procès-verbal de l'assemblée générale extraordinaire du 24 février 2016, avec un pouvoir de signature individuel pour engager la société SOC 2). Même si la Cour devait considérer les fonctions de « Directeur général » exercées par B au sein de la société SOC 2), comme activité technique distincte, il faudrait néanmoins constater que ce dernier n'aurait reçu aucun ordre pour l'exercer. B n'aurait pas eu d'horaires ou de lieu de travail à respecter. Il se serait simplement concerté avec l'actionnaire unique, en l'absence de tout lien de subordination.

Les juridictions du travail seraient incompétentes pour connaître de l'ensemble des demandes de B.

B réplique qu'il aurait été engagé comme « Directeur général » par contrat de travail. Le contrat de travail avec la société SOC 2) aurait pris fin en date du 31 décembre 2017, alors qu'il aurait été révoqué avec effet immédiat de ses fonctions d'administrateur unique de ladite société en date du 28 août 2017.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne la compétence matérielle du Tribunal du travail, alors qu'il exerçait ses fonctions de « Directeur général » sous les ordres et instructions de l'actionnaire unique et bénéficiaire ultime des sociétés du groupe. B conteste que le salaire touché serait celui d'un mandataire social : son salaire aurait été conforme à ses qualifications, sa disponibilité et aux pratiques sur le marché luxembourgeois de l'emploi, pour des postes comparables.

2.4 Appréciation de la Cour

a. Affaire A

Selon une jurisprudence constante, si le cumul entre les fonctions de mandataire social, chargé de la direction d'une société, et celles de salarié de cette même société est possible, encore faut-il que ces dernières fonctions soient nettement distinctes et dissociables des fonctions de mandataire social et que, dans leur exercice, l'intéressé se trouve dans un état de subordination à l'égard de la société.

Concernant la spécificité des fonctions de salarié, il y a lieu de préciser que celles-ci doivent être nécessairement distinctes des fonctions relevant du mandat social, en ce sens qu'elles doivent être insusceptibles d'être considérées comme découlant du mandat social.

Concernant la rémunération, la jurisprudence luxembourgeoise considère l'absence d'une rémunération spécifique comme un indice important, mais non déterminant. Quant à l'état de subordination, celui-ci se caractérise par l'exécution d'instructions précises sous l'autorité et le contrôle d'une personne qui, le cas échéant, en sanctionne les manquements.

L'affiliation au CCSS n'est, quant à elle, pas déterminante.

Les parties au litige ont qualifié expressément la convention conclue le 18 avril 2005 de « *Geschäftsführervertrag* », et non de « *Arbeitsvertrag* ». Les stipulations de ladite convention ayant trait à la description des fonctions et des devoirs de A se limitent à charger A de « *la représentation de la société dans la gestion quotidienne* » et de « *la défense ainsi que de la promotion des intérêts de la société dans tous ses aspects* ».

Ni la convention, ni aucun autre document versé aux débats, ne contient quelque stipulation que ce soit relative à une mission autre que celle de mandataire social, la durée ou les horaires de travail du salarié, le lieu d'exécution de son travail ou sa soumission à une autorité hiérarchique ou un règlement intérieur. Elle a été conclue pour une durée déterminée, renouvelable en fonction de l'appréciation de la société quant à l'opportunité de confirmer A dans ses fonctions de dirigeant de la société. Les tâches dont A affirme s'être acquittées dans le cadre de fonctions caractéristiques d'un contrat de travail (présentation d'exposés, rédaction d'avis et de comptes rendus, ...) ne correspondent pas nécessairement à des fonctions techniques spécifiques, dissociables de la fonction de mandataire social et peuvent être considérées comme étant absorbées par cette dernière. Par ailleurs, les tâches en question ne donnaient lieu à aucune rémunération distincte.

Des directives émanant du conseil d'administration ne suffisent pas à créer un lien de subordination. Il n'en est autrement qu'en présence d'un mandataire social qui, dans l'exercice de fonctions techniques spécifiques, ne pouvant être absorbées par celles découlant du mandat social, reçoit régulièrement des instructions précises quant à l'exécution de son travail, de telle sorte qu'il ne dispose que d'une faible liberté d'agir. Tel n'est cependant pas le cas en l'espèce puisque, dans les exemples cités par A, ce dernier prenait librement l'initiative des mesures en question et se limitait à rendre compte des mesures prises.

Il suit de là que la juridiction du premier degré a décidé à bon droit que le contrat en cause n'était pas à qualifier de contrat de travail et qu'elle s'est, en conséquence, déclarée avec raison incompétente matérielle pour connaître de la demande.

b. Affaire B

La Cour tient à rappeler qu'à l'instar du tribunal, elle relève que l'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais « *des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité du prétendu salarié* ».

Il s'en dégage que la Cour est amenée à vérifier, sur base des pièces soumises à son appréciation et des renseignements

fournis par les parties, si B exerçait réellement une activité technique distincte de celle de mandataire social, dès lors que le lien de subordination ne peut exister qu'à l'occasion de l'exercice de cette activité concrète.

Comme il existe en l'espèce un contrat de travail du 4 mars 2016, un renversement de la charge de la preuve s'opère. Il appartient donc à la société SOC 2) de rapporter la preuve du caractère fictif du contrat de travail.

Dans ce but, la société SOC 2) allègue que B était son unique administrateur, poste auquel il aurait été nommé le 24 février 2016. Il ressortirait encore de l'article 6§3 de ses statuts, que l'administrateur unique engage la société par sa signature, en toutes circonstances. Cela prouverait l'absence d'un exercice réel d'une fonction distincte de celle de mandataire social et l'absence de lien de subordination. Selon la société SOC 2) l'ensemble des fonctions exercées par B seraient liées à son mandat social.

Il n'aurait perçu aucune rémunération distincte. L'employeur précise que « *le salarié percevait une rémunération mensuelle brute de 11 284,54 euros, laquelle avait été décidée ensemble entre le salarié et l'employeur* ».

La Cour constate que le contrat de travail du 4 mars 2016 est signé par B en son nom propre et en tant que représentant de la société, mais qu'il est néanmoins contresigné sur toutes les pages par un représentant de SOC 2) ; à la dernière page, ce dernier a signé sous l'indication « *SOC 2) SA* ». La durée de travail est fixée à 40 heures par semaine et 8 heures par jour. Le salaire mensuel brut sur douze mois a été arrêté à 10 920 euros et les congés à 25 jours par an. Les fiches de salaire versées sur toute la période d'engagement renseignent que le salaire indexé est payé à B en sa qualité de « *Directeur général* ».

Par courrier recommandé du 31 août 2017, la société SOC 2) a prononcé la résiliation du « *contrat de travail conclu avec la société SOC 2) en date du 4 mars 2016* », moyennant un préavis légal de quatre mois, assorti de la dispense de travail.

La fonction d'administrateur unique de B a débuté le 24 février 2016 pour se terminer par sa révocation à l'assemblée générale du 28 août 2017.

Le contrat de travail a ainsi survécu de quatre mois au mandat social. Si B n'avait exercé aucune tâche effective de salarié, la société SOC 2) aurait certainement pris soin de faire cesser la fonction qu'elle qualifie de « *fictive* » ensemble avec la tâche « *réelle* » d'administrateur unique.

Quant au salaire mensuel brut touché par B, il correspond à un salaire mensuel net de quelque 7 000 euros, soit un salaire usuel pour un directeur général d'une société au Luxembourg.

En conséquence, au vu des éléments précités la société SOC 2) n'a pas rapporté la preuve du caractère fictif du contrat de travail du 4 mars 2016.

Les juridictions du travail sont partant compétentes pour connaître du litige.

3. Compétence territoriale du Tribunal du travail : Le lieu de travail est présumé se situer au siège de la société employeuse, à défaut pour le salarié de rapporter la preuve d'un autre lieu de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 24 juin 2021, n° CAL-2020-00189 du rôle

3.1 Faits

La salariée A a été engagée par la société SOC 1) en qualité d'assistante polyvalente aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 28 août 2017.

Son employeur l'aurait désaffiliée du Centre commun de la sécurité sociale avec effet au 9 janvier 2019, sans lui avoir, au préalable, notifié une lettre de licenciement. Elle n'aurait pas non plus fait l'objet d'un licenciement oral.

La salariée A a agi contre la société à responsabilité limitée SOC 1) devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour contester la rupture de son contrat de travail.

L'employeur considère que le tribunal est territorialement incompétent en ce que le lieu de travail de la salariée se trouvait à Y, dans l'arrondissement judiciaire de Diekirch.

3.2 Jugement en première instance

Par jugement rendu en date du 7 novembre 2019, le Tribunal du travail de Luxembourg s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître des demandes de A.

Il a conclu : « En l'espèce, aucun élément de preuve suffisant n'est produit pour soutenir l'affirmation de la requérante que son lieu de travail n'a pas été Y.

Dès lors, au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que le lieu de travail de A s'est trouvé à Y.

C'est partant le Tribunal du travail de Diekirch qui est territorialement compétent pour connaître de la demande de la requérante, de sorte que le Tribunal du travail de Luxembourg doit se déclarer territorialement incompétent pour en connaître ».

A a interjeté appel de ce jugement.

Elle reproche aux juges du premier degré de s'être déclarés territorialement incompétents pour toiser le litige, alors que le siège social de la société SOC 1) fut déplacé à Luxembourg à l'époque où celle-ci travaillait encore pour SOC 1).

3.3 Appréciation de la Cour

La Cour renvoie à l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg. »

La Cour confirme la position du Tribunal du travail, qui a retenu que « si le déclinaoire de compétence est soulevé, il appartient (...) au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi ».

La salariée reproche au Tribunal du travail de ne pas s'être déclaré territorialement compétent.

Elle affirme que suivant résolution de l'associé unique de la société SOC 1) prise le 22 novembre 2018, déposée au registre de commerce et des sociétés le 4 décembre 2018, le siège de cette dernière aurait été transféré de Y vers Luxembourg. Au moment de sa désaffiliation, le 9 janvier 2019, elle aurait travaillé au siège social à Luxembourg et avant, elle aurait travaillé à X.

La cour relève néanmoins que le seul document versé en cause qui est susceptible d'établir le lieu de travail, est le contrat de travail, dont l'article 3 dispose : « Le lieu de travail est situé en tout lieu où l'entreprise aura son activité. L'employeur se réserve cependant de tout temps le droit de changer de lieu de travail du salarié suivant les besoins du service. Le salarié ne s'oppose pas à une mutation à l'étranger si les besoins de l'entreprise devaient le requérir ».

Cet article étant rédigé de façon trop générale, il ne permet pas de déterminer le lieu de travail principal de A.

En présence des contestations présentées par la société SOC 1), il appartient à A de rapporter la preuve de ses dires en relation avec un lieu de travail à X ou à Luxembourg, par des attestations testimoniales ou une offre de preuve. Elle n'explique même pas en quoi consistait concrètement son travail et ce qu'elle aurait presté en un lieu différent du siège de la société employeuse.

Le lieu de travail de A est ainsi présumé au siège de la société SOC 1), établi pendant la grande majorité de l'exécution de la relation de travail à Y. Comme le siège social n'a été transféré vers Luxembourg qu'avec effet au 4 décembre 2018 et que A a été désaffiliée le 9 janvier 2019, cette dernière y a travaillé pendant une durée restreinte, insuffisante pour avoir pu créer un lien significatif avec le nouveau lieu de travail.

C'est dès lors à bon droit que le Tribunal du travail s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître de la demande de A.

4. Droit européen : Est-ce que l'interdiction de porter toute forme visible d'expression des convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail peut être justifiée par le besoin de l'employeur de se présenter de manière neutre à l'égard des clients ou de prévenir des conflits sociaux ?

Arrêt de la CJUE (grande chambre), du 15 juillet 2021, IX contre WABE eV, C-804/18 et MH Müller Handels GmbH contre MJ, C-341/19

4.1 Faits et procédure

Dans cet arrêt, il s'agit de deux affaires jointes allemandes qui concernent d'une part, IX éducatrice spécialisée employée auprès de WABE eV et d'autre part, MJ conseillère de vente et caissière, employée au sein de MH Müller Handels GmbH. Les deux salariées ont porté un foulard islamique sur leur lieu de travail respectif.

L'employeur WABE eV a demandé à IX d'enlever son foulard considérant que le port d'un tel foulard ne correspondait pas à la politique de neutralité politique, philosophique et religieuse poursuivie à l'égard des parents, des enfants et des tiers. À la suite du refus de IX, WABE eV la suspend de ses fonctions en lui infligeant un avertissement. IX a alors saisi le Tribunal du travail de Hambourg d'un recours visant à condamner WABE eV à retirer de son dossier personnel les avertissements relatifs au port du foulard islamique.

Dans ces conditions, l'Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal du travail de Hambourg, Allemagne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- « 1. Une instruction unilatérale de l'employeur, qui interdit le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, constitue-t-elle une discrimination directe fondée sur la religion, au sens de l'article 2, [paragraphe 1 et paragraphe] 2, sous a), de la directive [2000/78], des travailleurs qui observent certaines règles vestimentaires en application de préceptes religieux imposant de se couvrir ?
2. Une instruction unilatérale de l'employeur, qui interdit le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, constitue-t-elle une discrimination indirecte fondée sur la religion et/ou le sexe, au sens de l'article 2, [paragraphe 1 et paragraphe] 2, sous b), de la directive 2000/78, d'une travailleuse qui porte le foulard en raison de sa foi musulmane ?

En particulier :

- a. Une discrimination [indirecte] fondée sur la religion et/ou le sexe peut-elle également être justifiée au titre de la directive 2000/78 par le souhait subjectif de l'employeur de poursuivre une politique de neutralité poli-

tique, philosophique et religieuse, lorsque l'employeur veut ainsi tenir compte des souhaits subjectifs de ses clients ?

- b. La directive 2000/78 et/ou le droit fondamental à la liberté d'entreprise prévu à l'article 16 de la [Charte] s'opposent-ils, eu égard à l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/78, à une réglementation nationale selon laquelle, aux fins de la protection du droit fondamental à la liberté de religion, une simple aptitude abstraite à nuire à la neutralité de l'employeur ne suffit pas à justifier une interdiction de porter des vêtements religieux, et qui prévoit que cette interdiction ne peut être justifiée que par un risque suffisamment concret, en particulier la menace concrète d'un désavantage économique pour l'employeur ou un tiers concerné ? »

De même, MH Müller Handels s'est confronté au refus de MJ d'enlever son foulard sur son lieu de travail. MH Müller Handels l'a alors affectée à un autre poste lui permettant de porter ledit foulard, puis, après l'avoir renvoyée chez elle, lui a enjoint de se présenter sur son lieu de travail sans signes ostentatoires et de grande taille d'expression d'une quelconque conviction religieuse, politique ou philosophique. Dès lors, MJ a introduit un recours devant les juridictions nationales visant à faire constater l'invalidité de l'injonction de MH Müller Handels et à obtenir une indemnité en réparation du préjudice subi. MJ ayant obtenu gain de cause devant ces juridictions, l'employeur a introduit un recours en révision devant le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne).

Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- « 1. Une inégalité de traitement indirecte fondée sur la religion au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive [2000/78] et découlant d'une règle interne d'une entreprise privée ne peut-elle être appropriée que si elle interdit le port de tout signe visible de convictions religieuses, politiques ou philosophiques et pas seulement le port de signes ostentatoires de [grande taille] ?
2. Dans l'hypothèse où il serait répondu par la négative à la [première question] :

- a. L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive [2000/78] doit-il être interprété en ce sens que les droits découlant de l'article 10 de la [Charte] et de l'article 9 de la [CEDH] peuvent être pris en compte lors de l'examen du caractère approprié ou non d'une inégalité de traitement indirecte constatée, fondée sur la religion, et découlant d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port de signes ostentatoires de [grande taille] de convictions religieuses, politiques ou philosophiques ?
- b. L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive [2000/78] doit-il être interprété en ce sens que les normes nationales de rang constitutionnel protégeant la liberté de religion peuvent être prises en compte, comme dispositions plus favorables au sens de l'article 8, paragraphe 1, de la même directive, lors de l'examen du caractère approprié ou non d'une inégalité de traitement indirecte constatée, fondée sur la religion, et découlant d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port de signes ostentatoires de [grande taille] de convictions religieuses, politiques ou philosophiques ?
3. Dans l'hypothèse où il serait répondu par la négative (à la deuxième question, sous a), et la deuxième question, sous b) :

Les règles nationales de rang constitutionnel qui protègent la liberté de religion doivent-elles demeurer inappliquées en vertu du droit primaire de l'Union lors de l'examen d'une instruction fondée sur une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port de signes ostentatoires de [grande taille] de convictions religieuses, politiques ou philosophiques, et ce même lorsque le droit primaire de l'Union, comme l'article 16 de la [Charte], reconnaît les législations et [les] pratiques nationales ? »

Droit de l'Union européenne

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

Article 1^{er}

« La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. »

Article 2

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er}. »

2. Aux fins du paragraphe 1 :

- a. une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er};
- b. une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :
- i. cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, [...]
5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui. »

DROIT ALLEMAND

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (loi fondamentale pour la République fédérale d'Allemagne), du 23 mai 1949 (BGBl. 1949 I, p. 1, ci-après le « GG »)

Article 4, paragraphe 1 et 2

- « 1. La liberté de croyance et de conscience et la liberté de professer des croyances religieuses et philosophiques sont inviolables.
2. Le libre exercice du culte est garanti. »

Article 6, paragraphe 2

« Élever et éduquer les enfants est un droit naturel des parents et une obligation qui leur échoit en priorité. La communauté étatique veille sur la manière dont ils s'acquittent de ces tâches. »

Article 7, paragraphes 1 à 3

- « 1. L'ensemble de l'enseignement scolaire est placé sous le contrôle de l'État.
2. Les personnes investies de l'autorité parentale ont le droit de décider de la participation des enfants à l'instruction religieuse.
3. L'instruction religieuse est une matière d'enseignement régulière dans les écoles publiques à l'exception des écoles non confessionnelles. L'instruction religieuse est dispensée conformément aux principes des communautés religieuses, sans préjudice du droit de contrôle de l'État. Aucun enseignant ne peut être obligé de dispenser l'instruction religieuse contre son gré. »

L'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (loi générale sur l'égalité de traitement), du 14 août 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897

Article 1

« La présente loi a pour objectif d'empêcher ou d'éliminer tout désavantage fondé sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. »

Article 2

« En vertu de la présente loi, les discriminations fondées sur l'un des motifs indiqués à l'article 1er sont interdites lorsqu'elles portent sur :

1. les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière d'avancement professionnel ;
2. les conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération et les conditions de licenciement, notamment celles figurant dans les conventions collectives et dans les contrats de travail individuels, et les mesures prises lors de l'exécution et de la cessation d'une relation de travail ainsi qu'en cas d'avancement professionnel ; [...] »

Article 3, paragraphe 1 et 2

« 1. Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er. Une discrimination directe fondée sur le sexe se produit également en ce qui concerne l'article 2, paragraphe 1, points 1 à 4, lorsqu'une femme fait l'objet d'un traitement moins favorable en raison de sa grossesse ou de sa maternité.

2. Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, pour l'une des raisons visées à l'article 1er, un désavantage particulier pour certaines personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires. »

Article 7

« 1. Les travailleurs salariés ne doivent subir aucune discrimination pour l'un des motifs visés à l'article 1er ; cette interdiction s'applique également lorsque l'auteur de la discrimination ne fait que supposer l'existence de l'un des motifs visés à l'article 1er dans le cadre du fait discriminatoire.

2. Les dispositions contractuelles contraires à l'interdiction des discriminations prévue au paragraphe 1 sont privées d'effet légal.
3. Une discrimination telle que visée au paragraphe 1, du fait de l'employeur ou d'un autre travailleur, constitue une violation des obligations contractuelles. [...] »

Article 8

« Une différence de traitement fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1er est admise lorsque la nature de l'activité à exercer ou les conditions de son exercice constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. »

Article 15

« 1. En cas de violation de l'interdiction des discriminations, l'employeur est tenu de réparer le dommage qui en résulte. Cette règle ne s'applique pas si l'employeur n'est pas responsable de la violation de cette obligation.

2. Pour un dommage autre qu'un dommage patrimonial, le travailleur peut exiger une indemnisation pécuniaire appropriée. En cas de non-recrutement, l'indemnisation ne peut dépasser trois salaires mensuels lorsque le travailleur n'aurait pas été recruté même en cas de sélection non discriminatoire.

3. En cas d'application de conventions collectives, l'employeur n'est tenu au dédommagement qu'à la condition qu'il ait agi intentionnellement ou commis une négligence grave. »

4.2 Appréciation de la Cour

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) commence par analyser si une règle interne de l'entreprise WABE eV constitue une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions, interdite par la directive 2000/78 à l'égard des salariés qui observent certaines règles vestimentaires en fonction de préceptes religieux. Ainsi, elle relève que le port de signes ou de vêtements pour manifester la religion ou les convictions est couvert par la « liberté de pensée, de conscience et de religion » et qu'aux fins de l'application de la directive 2000/78, les termes « religion » et « convictions » s'analysent comme les deux faces d'un même et unique motif de discrimination.

En outre, la CJUE rappelle sa jurisprudence selon laquelle une règle fondée sur la religion ou convictions ne constitue pas une discrimination directe dès lors qu'elle vise indifféremment toute manifestation de telles convictions et traite de manière identique tous les salariés de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tels signes. De plus, la CJUE estime que ce constat n'est pas remis en cause par la considération que certains salariés observent des préceptes religieux imposant de porter une certaine tenue vestimentaire.

En effet, même si une telle règle traduisant une politique de neutralité de l'entreprise est de nature à occasionner un désagrément particulier pour ces salariés, cela n'instaure en principe pas de différence de traitement entre salariés fondée sur un critère indissociablement lié à la religion ou aux convictions. En l'occurrence, l'employeur concerné a également exigé et obtenu d'une employée portant une croix religieuse qu'elle retire ce signe, de sorte que la règle a été appliquée

de manière générale et indifférenciée. Dans ces conditions, la CJUE conclut qu'une telle règle ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions, à l'égard des salariés qui observent certaines règles vestimentaires en application de préceptes religieux.

Ensuite, la CJUE examine si une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions est susceptible d'être justifiée par la volonté de l'employeur de poursuivre une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse à l'égard de ses clients ou usagers. À cet égard, la volonté d'un employeur d'afficher, dans les relations avec les clients, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse peut constituer un objectif légitime. Néanmoins, la CJUE précise que la simple volonté de l'employeur ne suffit pas à justifier objectivement une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions. Le caractère objectif d'une telle justification ne pouvant être identifié qu'en présence d'un besoin véritable de cet employeur. Pour apprécier l'existence d'un tel besoin, il est particulièrement pertinent que l'employeur apporte la preuve qu'en l'absence d'une telle politique de neutralité, il serait porté atteinte à sa liberté d'entreprise, en ce qu'il subirait des conséquences défavorables compte tenu de la nature de ses activités.

La politique de neutralité politique, philosophique et religieuse doit être suivie de manière cohérente et systématique et l'interdiction de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail doit être limitée au strict nécessaire au regard de l'ampleur et de la gravité réelles des conséquences défavorables que l'employeur cherche à éviter par une telle interdiction.

La prévention des conflits sociaux ou la présentation de l'employeur de manière neutre à l'égard des clients peut justifier de manière objective une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions. Or, pour qu'une politique de neutralité soit efficacement poursuivie, aucune manifestation visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ne doit être admise lorsque les salariés sont en contact avec les clients ou sont en contact entre eux puisque le port de tout signe, même de petite taille, compromet l'aptitude de la règle à atteindre l'objectif poursuivi.

En outre, la CJUE souligne qu'une interdiction limitée est susceptible d'affecter plus gravement les personnes adhérant à des courants religieux, philosophiques et non confessionnels qui prévoient le port d'un vêtement ou d'un signe ostensible de grande taille, tel qu'un couvre-chef. Par conséquent, lorsque le critère du port de signes ostentatoires de grande taille des convictions précitées est indissociablement lié à une ou à plusieurs religions ou convictions déterminées, l'interdiction de porter ces signes aura pour conséquence que certains salariés seront traités d'une manière moins favorable que d'autres sur la base de leur religion ou de leurs convictions, ce qui équivaut à une discrimination directe, qui ne peut être justifiée.

Enfin, la CJUE juge que des dispositions nationales protégeant la liberté de religion peuvent être prises en compte, en tant que dispositions plus favorables, dans le cadre de l'examen du caractère approprié d'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions.

4.3 Décision de la Cour

1. **L'article 1^{er} et l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la 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, doivent être interprétés en ce sens qu'une règle interne d'une entreprise, interdisant aux travailleurs de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail, ne constitue pas, à l'égard des travailleurs qui observent certaines règles vestimentaires en application de préceptes religieux, une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de cette directive, dès lors que cette règle est appliquée de manière générale et indifférenciée.**
2. **L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, découlant d'une règle interne d'une entreprise interdisant aux travailleurs de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail, est susceptible d'être justifiée par la volonté de l'employeur de poursuivre une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse à l'égard des clients ou des usagers, pour autant, en premier lieu, que cette politique réponde à un besoin véritable de cet employeur, qu'il incombe à ce dernier d'établir en prenant notamment en considération les attentes légitimes desdits clients ou usagers ainsi que les conséquences défavorables que cet employeur subirait en l'absence d'une telle politique, compte tenu de la nature de ses activités ou du contexte dans lequel celles-ci s'inscrivent, en deuxième lieu, que cette différence de traitement soit apte à assurer la bonne application de cette politique de neutralité, ce qui suppose que cette politique soit suivie de manière cohérente et systématique, et, en troisième lieu, que cette interdiction soit limitée au strict nécessaire au regard de l'ampleur et de la gravité réelles des conséquences défavorables que l'employeur cherche à éviter par une telle interdiction.**
3. **L'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une discrimination indirecte fondée sur la religion ou les convictions découlant d'une règle interne d'une entreprise interdisant, sur le lieu du travail, le port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses dans l'objectif d'assurer une politique de**



neutralité au sein de cette entreprise, ne peut être justifiée que si une telle interdiction couvre toute forme visible d'expression des convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Une interdiction qui est limitée au port de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ostentatoires et de grande taille est susceptible de constituer une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, laquelle ne saurait en tout état de cause être justifiée sur le fondement de cette même disposition.

4. L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que les dispositions nationales protégeant la liberté de religion peuvent être prises en compte en tant que dispositions plus favorables, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de cette directive, dans le cadre de l'examen du caractère approprié d'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions.
-