

## Les libertés fondamentales sur le lieu de travail - La liberté d'expression dans les relations de travail

**Auteur** : Janot, Alice

**Promoteur(s)** : Kefer, Fabienne; Wautelet, Patrick

**Faculté** : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

**Diplôme** : Master en droit, à finalité spécialisée en droit économique et social

**Année académique** : 2021-2022

**URI/URL** : <http://hdl.handle.net/2268.2/14645>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

**Les libertés fondamentales sur le lieu de travail**  
La liberté de religion dans les relations de travail

*Cas pratique*

**Adrien GERKENS**  
**Alice JANOT**

Travail de fin d'études  
Master en droit

Année académique 2021-2022

Recherche menée sous la direction de :  
Monsieur Frédéric BOUHON, Professeur  
Madame Fabienne KEFER, Professeur  
Monsieur Patrick WAUTELET, Professeur



Boushra, de confession musulmane, travaille depuis maintenant 3 ans dans un restaurant situé Boulevard d'Avroy, à Liège. En mars 2018, à son arrivée dans l'équipe, ses fonctions sont composées de deux activités : le matin elle aide le chef en cuisine et durant le service elle travaille en salle.

En janvier 2021, elle annonce à son employeur, Marc, qu'elle souhaite porter le foulard islamique pour être plus en adéquation avec ses convictions religieuses. Ce souhait n'est pas contesté par son patron.

Cependant, un jour de mars 2021, alors que la salle est pleine, un client remarque que le voile de Boushra trempe dans son plat de spaghettis bolognaises. Cela crée un scandale, un autre client crie « beurk, c'est dégueulasse, quel manque d'hygiène et de professionnalisme, je ne remettrai plus jamais les pieds ici!!! ».

Marc, fort embarrassé par cette situation, demande alors à Boushra de ne plus mettre un voile aussi long, et pour être sûr qu'un tel événement ne se reproduise plus, il lui fournit lui-même un voile avec le nom du restaurant brodé dessus. Il peut ainsi choisir un voile avec une longueur adaptée.

Malheureusement pour Boushra, cette mesure ne suffit pas. En avril, un client, apparemment anti-théiste, demande à Marc d'être servi par une autre personne. En effet, il préfère être servi par quelqu'un n'affichant aucune conviction religieuse ou philosophique.

Cet événement, en plus de celui survenu dans le courant du mois de mars, contrarie fortement Marc qui demande alors à Boushra de ne plus se présenter au travail avec son voile islamique. Pour elle, ce n'est pas possible : cela constituerait une offense directe à ses croyances religieuses. En discutant, ils trouvent ensemble une solution : Marc, étant très conciliant, accepte d'engager une autre serveuse pour le service en salle. Boushra, quant à elle, s'occupera de l'aider à préparer les plats en cuisine. Elle fera également la plonge. Par conséquent, elle ne sera plus en contact avec la clientèle.

Les mois se poursuivent avec des frictions ponctuelles entre les différents cuisiniers. En effet, Boushra et Marc ne travaillent pas en tête à tête. En cuisine, on retrouve également Martin, un Chrétien affichant fièrement ses convictions en portant une croix à son cou, et Maxime. Martin et Maxime discutent entre eux et se rendent compte que Boushra leur demande toujours de découper et de cuire le hachis porc et bœuf qui sert à préparer la sauce bolognaise alors qu'ils préfèrent éplucher les carottes. Un jour, une énorme dispute éclate.

Pour Marc, qui doit gérer tous ces événements liés aux convictions de Boushra, c'en est trop ! Il exige qu'elle ne se présente plus au travail en portant le foulard islamique et qu'elle accepte de manipuler tous les ingrédients présents en cuisine. Si elle ne se plie pas à ces deux « contraintes », ce refus sera considéré comme un motif grave qui entraînera directement et immédiatement la rupture du contrat de travail.

Malgré ces « menaces », Boushra revient au travail en portant le voile. Elle est licenciée sur le champ le 4 mai 2021.

Boushra vient vous consulter en votre qualité d'avocat. Elle se pose plusieurs questions :

- Peut-elle obtenir une indemnité pour licenciement discriminatoire? Dans l'hypothèse où Boushra peut obtenir une indemnité, qui en est redevable?
- Que penser du fait que son ex-collègue, Martin, porte une croix chrétienne apparente et que Marc ne lui a jamais fait de remarque vis-à-vis de cet objet?
- Son employeur avait-il le droit de lui proposer un autre foulard que celui de son choix suite à l'incident survenu en mars 2021?