

Aanbeveling 4 van 22 oktober

Verbod op het dragen van veruiterlijkingen van overtuigingen – begunstigden van de artikelen 60 en 61 van de wet van 8 juli 1976

Inhoud

| | | |
|------|--|----|
| I. | Bevoegdheidsniveaus..... | 1 |
| II. | Vaststellingen..... | 1 |
| III. | Schending van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en schending van het rechtszekerheidsbeginsel..... | 5 |
| IV. | Analyse op vlak van godsdienstvrijheid en antidiscriminatiewetgeving | 7 |
| V. | Aanbevelingen..... | 14 |
| | Wettelijke referenties | 16 |
| | Contact Unia | 17 |

I. Bevoegdheidsniveaus

Ministeries bevoegd voor Sociale Actie in de Gewesten
Union des villes et des communes de Wallonie
Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
Vereniging van Vlaamse steden en gemeente
OCMW-Raad van België

II. Vaststellingen

De taak van OCMW's bestaat erin om "eenieder in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid", waarbij het recht op sociale steun is verzekerd.¹ Wanneer een persoon een periode tewerkgesteld moet zijn om sociale uitkeringen te verkrijgen, of wanneer de werkervaring van die persoon moet bevorderd worden, kan het OCMW op grond van artikel 60, §7 en 61 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (hierna OCMW-wet) die personen tewerkstellen en gedurende deze periode zelf optreden als werkgever. Krachtens die bepalingen kan een begunstigde van de artikelen 60 en 61 van de wet van 8 juli 1976 (de begunstigde) voor een bepaalde periode worden tewerkgesteld door een ander(e) OCMW, gemeente of andere publieke of private partners (die men "gebruikers" noemt).² Unia heeft

¹ Artikel 1 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

² Artikel 60, &7 van de wet van 8 juli 1976 bepaalt het volgende: "Wanneer een persoon het bewijs moet leveren, van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te verkrijgen of teneinde de werkervaring van de betrokkene te bevorderen, neemt het (openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn) alle maatregelen om hem een (...) betrekking te bezorgen, – Wet van 2 augustus 2002, art. 187, 1°). In

verscheidene meldingen ontvangen met betrekking tot het verbod op het dragen van veruiterlijkingen van overtuigingen voor de begunstigden van artikelen 60 § 7 en 61 van de OCMW-wet. Verschillende OCMW's beschikken over een administratief statuut dat het dragen van veruiterlijkingen van overtuigingen verbiedt voor het OCMW-personeel, doorgaans in naam van de neutraliteit van de overheid die in exclusieve zin wordt begrepen. Nu stelt Unia vast dat de OCMW's die regels (al dan niet door middel van een reglement) toepassen op begunstigden van artikel 60 § 7 en 61, zelfs indien deze laatsten ter beschikking worden gesteld van een privéonderneming of van een vereniging, die het dragen van veruiterlijkingen van overtuigingen toelaat.

Voorbeelden van recente dossiers:

- In het kader van het artikel 60 §7 OCMW-wet wordt een dame die een hoofddoek draagt op basis van haar cv en na een interview door een dienstenchequebedrijf uit meerdere kandidaten geselecteerd om er een functie van administratief medewerkster uit te oefenen. Uiteindelijk krijgt ze dit contract echter toch niet omdat het OCMW eist dat ze haar hoofddoek afneemt telkens wanneer ze stappen onderneemt bij het OCMW (ondertekening van het contract, afhalen van maaltijdcheques,...), wat ze weigert.
- In het kader van het artikel 60 §7 had een werkgever uit de verenigingssector uitstekende professionele contacten gelegd met een dame die een hoofddoek droeg. Aangezien de stage voorafgaand aan artikel 60 goed was verlopen en beide partijen tevreden waren, wilde deze (toekomstige) werkgever de betrokken persoon aanwerven in het kader van artikel 60. Het Vast Bureau van het OCMW heeft uiteindelijk een besluit tot afwijking van het administratief statuut genomen om deze terbeschikkingstelling mogelijk te maken.

voorkomend geval verschaft het deze vorm van dienstverlening zelf door voor de bedoelde periode als werkgever op te treden. De periode van de tewerkstelling bedoeld in vorig lid, mag niet langer zijn dan de periode die voor de tewerkgestelde persoon nodig is om gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen – Wet van 2 augustus 2002, art. 187, 2°).

In afwijking van de bepalingen van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kunnen de werknemers verbonden krachtens een arbeidsovereenkomst met de (openbare centra voor maatschappelijk welzijn), met toepassing van deze paragraaf, door deze centra ter beschikking worden gesteld van gemeenten, verenigingen zonder winstoogmerk of intercommunales met een sociaal, cultureel of ecologisch doel, vennootschappen met een sociaal oogmerk zoals bedoeld in artikel 164 bis van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen, een ander (openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn), een vereniging waarvan sprake in hoofdstuk XII van deze wet, een openbaar ziekenhuis dat van rechtswege aangesloten is bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten of bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid, de initiatieven die door de minister bevoegd voor sociale economie zijn erkend of de partners die met het (openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn) een overeenkomst hebben gesloten op basis van onderhavige organieke wet – Wet van 24 december 1999, art. 120).

(Indien de in het vorig lid bedoelde partner een privéonderneming is, bepaalt de Koning de voorwaarden en de modaliteiten volgens dewelke de terbeschikkingstelling moet worden geregeld met deze onderneming met het oog op het behoud van het recht van het (openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn) op de toelage verbonden aan de inschakeling van de persoon tewerkgesteld met toepassing van de artikelen 36 en 37 van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie – Wet van 2 augustus 2002, art. 187, 3°)".

- Na opvolging door een OCMW-coach en na een opleiding administratief bediende te hebben gevolgd, kreeg een dame met een hoofddoek, binnen het kader van artikel 60 §7 een functie in een vzw aangeboden. Pas dan werd haar verteld dat ze van elk jobvoorstel zou worden uitgesloten omdat het dragen van veruiterlijkingen van overtuigingen voor alle OCMW-werknemers verboden is, ook voor de gedetacheerden. Dat mevrouw had voorgesteld om haar hoofd te bedekken met een eenvoudige bandana zonder religieuze connotatie kon niets aan de beslissing veranderen.
- Bedreiging met intrekking van uitkeringen door een OCMW naweigering van de begunstigde om haar hoofddoek af te leggen bij een gebruiker, die deze dame nochtans had uitgekozen, goed wetende dat ze een hoofddoek droeg.

Het argument dat systematisch wordt aangevoerd om dat soort verbod te rechtvaardigen is het beginsel van exclusieve neutraliteit. De strikte toepassing van dit beginsel van exclusieve neutraliteit is echter in tegenspraak met één van de opdrachten van het OCMW "*dat naast het laatste vangnet vooral een springplank dient te zijn naar maatschappelijke integratie*"³ en met een essentiële doelstelling van artikel 60: de tewerkstelling van mensen in precare omstandigheden om de strijd aan te binden tegen armoede en sociale uitsluiting.⁴ Artikel 60 en het OCMW streven er in de eerste plaats immers naar de begunstigten de kans te geven beroepservaring op te doen, om hun integratie in de samenleving te bevorderen. Zo kunnen de begunstigten via artikel 60 kennis verwerven op vlak van "attitudes" en knowhow, en krijgen ze ook een beter inzicht in hun verwachtingen en verplichtingen ten opzichte van de arbeidsmarkt. Een van de doelstellingen van het OCMW is personen de kans te geven hun plaats binnen de samenleving te vinden en met name dan binnen het kader van de tewerkstelling, om uiteindelijk ook een baan te vinden.

³ Wetsvoorstel tot oprichting van een Vaste Federale Waarnemingspost voor de praktische werking van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 17 november 2008, *Doc. Parl.*, Kamer van Volksvertegenwoordigers, zittingsperiode 2008-2009, nr. 1586/001, p. 5, <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/52/1586/52K1586001.pdf>

⁴ VVSG, *Artikel zestigers inschakelen in werkervaring met een Vlaamse omkaderingspremie moet mogelijk blijven*, p. 4, [http://www.vvsg.be/economie_en_werk/werk/activeringsbeleid_ocmw/maatregelen/werkervaring/Documents/20101029_PDO_nota WE en art60§7.pdf](http://www.vvsg.be/economie_en_werk/werk/activeringsbeleid_ocmw/maatregelen/werkervaring/Documents/20101029_PDO_nota_WE_en_art60§7.pdf): De doelgroepen die een aantal lacunes vertonen die hen beletten een vaste baan op de arbeidsmarkt te vinden moeten worden begeleid en ondersteund om uiteindelijk weer aan het werk te worden gezet. Elke persoon uit deze doelgroep is dus een persoon die op weg is naar een beter leven met het vooruitzicht op een duurzame job en meer toekomstkansen. Dankzij artikel 60 kan dit ideaal concreet worden gemaakt. De realiteit op de arbeidsmarkt bewijst dat het instrument van de werkervaring voor deze doelgroep een heuse meerwaarde betekent. Uitsluiting van de doelgroep is niet aanvaardbaar binnen een moeilijke economische context. (...) Elk instrument dat die personen helpt om de armoedespiraal te doorbreken moet zo ruim mogelijk worden ingezet. **"In het kader van de strijd tegen armoede is werkervaring een machtig wapen. Doelgroepen die net iets tekort komen om het op de reguliere arbeidsmarkt goed te doen, worden begeleid en gecoacht tot zij hiertoe wel in staat zijn. Elke deelnemer aan werkervaring die aldus wordt geholpen, is één persoon die op weg is naar een beter leven met een volwaardige job en met meer kansen. Waarom kan dat niet evengoed een artikel zestiger zijn? De realiteit op het werkveld toont aan dat het instrument van werkervaring ook voor deze laatste groep een meerwaarde heeft. Deze doelgroep uitsluiten is niet aanvaardbaar in deze economisch zware tijden. (...) Elk instrument dat deze mensen uit een spiraal van (kans)armoede en werkloosheid kan halen en houden, moet zo breed mogelijk worden ingezet"**.

Unia stelt op basis van de ontvangen meldingen vast dat in de praktijk voornamelijk vrouwen die een hoofddoek dragen het slachtoffer zijn van die verbodsregels.

De Socio-economische monitoring⁵ heeft aangetoond dat de benadeling omdat iemand een Maghrebijnse achtergrond heeft sterker is voor vrouwen dan voor mannen en de benadeling omdat iemand vrouw is, is groter voor iemand van vreemde origine dan voor iemand met een Belgische achtergrond. Vrouwen met een Maghrebijnse achtergrond krijgen dus af te rekenen met een intersectionele discriminatie, waardoor ze dubbel gediscrimineerd worden, omdat ze een "vrouw" zijn en bovendien van vreemde origine, waardoor een verbodsmaatregel die samenhangt met de geloofs- of levensovertuiging, en die in alle door Unia behandelde dossiers betrekking had op de islamitische hoofddoek, deze benadeling nog versterkt en vrouwen van vreemde origine nog kwetsbaarder maakt op de arbeidsmarkt.⁶ Om misverstanden en essentialisering te vermijden, wijzen we er evenwel op dat niet alle vrouwen met een Maghrebijnse achtergrond een hoofddoek dragen, en dat niet alle vrouwen met een hoofddoek een Maghrebijnse achtergrond hebben. De Socio-economische monitoring gaat immers enkel uit van nationaliteiten en van de oorspronkelijke nationaliteiten en niet van overtuigingen. Als we ernaar verwijzen is het enkel om de overlapping van discriminaties te benadrukken waarvan vrouwen het slachtoffer kunnen zijn.

Deze praktijk waarbij een artikel zestiger wordt belet te werken met een uiterlijk teken van een overtuiging kan leiden tot een juridisch onhoudbare situatie wanneer het OCMW weigert een begunstigde tewerk te stellen bij een gebruiker op basis van zijn arbeidsreglement dat het dragen van tekenen verbiedt, terwijl de gebruiker de begunstigde uitkiest op basis van zijn profiel (ervaring, vaardigheden, ...) en ermee instemt dat hij een uiterlijk teken draagt.

Deze situatie roept vragen op, niet enkel rekening houdend met de organieke wet betreffende de OCMW's en de wet betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers maar ook rekening houdend met de godsdienstvrijheid en de antidiscriminatiewetgeving (punten I. en II.)

Belangrijk is erop te wijzen dat ook andere gevallen vragen kunnen oproepen in het kader van de antidiscriminatiewetgeving. Stel bijvoorbeeld dat een OCMW een instructie om te discrimineren opvolgt vanwege een gebruiker, wiens arbeidsreglement het dragen van een uiterlijk teken zou verbieden en dit verbod een schending van de antidiscriminatiewetgeving inhoudt. Een ander voorbeeld is wanneer een OCMW zou weigeren een artikel zestiger tewerk te stellen voor rekening van een OCMW, omdat hij/zij een uiterlijk teken draagt, terwijl hij/zij geen contact heeft met het publiek of zonder een alternatieve oplossing te

⁵ De Socio-economische Monitoring is een instrument dat gerealiseerd wordt in samenwerking met het Rijksregister, de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en experts. Het heeft tot doel de situatie van personen op de arbeidsmarkt naargelang hun origine en migratieachtergrond in beeld te brengen.

⁶ "Socio-economische Monitoring" ontwikkeld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor Gelijke Kansen en voor Racismebestrijding, 2017 <https://www.unia.be/nl/artikels/socio-economische-monitoring-2017-origine-bepaalt-kans-op-werk-1> pp.56 en 57

hebben overwogen op basis van zijn arbeidsreglement. Op deze andere gevallen gaat deze aanbeveling weliswaar niet in. Unia beseft dat het niet altijd eenvoudig is te bepalen of zo'n verbod al dan niet wettelijk is en raadt de OCMW's in die gevallen aan, Unia om juridisch advies te vragen.

III. Schending van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en schending van het rechtszekerheidsbeginsel

De weigering van een OCMW om een begunstigde ter beschikking te stellen bij een gebruiker op basis van zijn arbeidsreglement, terwijl de gebruiker instemt met het dragen van uiterlijke tekenen is een schending van de wet betreffende de OCMW's en van de wet inzake ter beschikking stellen van werknemers, en zorgt bovendien voor rechtsonzekerheid bij de begunstigden.

De OCMW-wet houdt reeds rekening met dat aspect en wordt door deze praktijk van een aantal OCMW's geschonden. Uit de reglementering inzake de terbeschikkingstelling bij een gebruiker in het kader van de artikelen 60 en 61 OCMW-wet blijkt dat de juridische verantwoordelijkheden en het gezag over de werknemer verdeeld zijn tussen de werkgever en de gebruiker (organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn).

Dit beginsel komt ook aan bod in het Verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers van België⁷, "*als werkgever moet het OCMW alle voor de werkgevers geldende wettelijke bepalingen in acht nemen (betaling van het loon, ontslagregeling, arbeidsongevallenverzekering). Door de overeenkomst voor terbeschikkingstelling, **krijgt de gebruiker het feitelijke gezag over de werknemer.** Overeenkomstig artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers; [Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt, staat deze in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering (...)].*" »

Zo is de gebruiker tijdens de periode dat de werknemer ter beschikking wordt gesteld verantwoordelijk voor de toepassing van de reglementering die gelden op de werkplek. De regels inzake werktijden, kledij en toezicht op de arbeidsprestaties worden bijvoorbeeld bepaald door het arbeidsreglement dat van kracht is bij de gebruiker.

Zelfs indien het OCMW op grond van de overeenkomst voor terbeschikkingstelling de werkgever van de steuntrekker is, worden de prestaties door de begunstigde in de lokalen van de gebruiker en onder zijn gezag uitgevoerd en zou derhalve het arbeidsreglement en

7 DOC 50 1603/004, pagina 47.

dus ook de kledingvoorschriften van de gebruiker van toepassing moeten zijn op de begunstigde.

Deze situatie zet bovendien het algemene rechtszekerheidsbeginsel op de helling. Dit beginsel is gebaseerd op de beginselen van de rechtsstaat het beginsel van de rechtsstaat en heeft een constitutionele waarde.⁸ De rechtszekerheid is een basisbeginsel dat bepaalt dat de inhoud van het recht in principe voorzienbaar en toegankelijk moet zijn, zodat de rechtzoekende in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat die handeling wordt verricht.⁹

Door de begunstigden te onderwerpen aan de regels van de OCMW's, wordt een rechtsonzekerheid gecreëerd. Zo zal de begunstigden eens onderworpen zijn aan de reglementering van de gebruiker voor wat uurrooster, werkplek en kledingsvoorschriften betreft. Wanneer echter het OCMW zijn verbod op het dragen van uiterlijke tekenen oplegt, zal de begunstigden zowel onderworpen zijn aan de reglementering van de gebruiker voor wat het uurrooster, werkplek, ... betreft, als die van het OCMW voor wat de kledingvoorschriften betreft. Het verbod op een religieus symbool bij een gebruiker waar het dragen van tekenen normaal toegelaten is, gaat dus in tegen die rechtszekerheidsvereiste.

De Federatie van OCMW's van de Vereniging van Steden en Gemeenten van Wallonië heeft overigens in die zin een standpunt ingenomen op 10 november 2016¹⁰:

"In de hypothese dat een begunstigde van artikel 60 gevraagd wordt om te werken bij een private werkgever zijn de regels die gelden bij de particuliere werkgever met betrekking tot deze materie van toepassing. Met andere woorden, indien de werkgever het dragen van religieuze symbolen toelaat, dan geldt dit ook voor de begunstigde van artikel 60. Het is inderdaad mogelijk dat de gebruiker religieuze of levensbeschouwelijke symbolen toelaat. Wij zijn van mening dat het OCMW zijn neutraliteit niet schaadt, wanneer op de plaats van terbeschikkingstelling, de werknemer een religieuze of levensbeschouwelijke symbool draagt. In dit geval, stellen wij voor dat het OCMW preciseert dat " tijdens de duur van de terbeschikkingstelling, de werknemer onderworpen blijft aan het arbeidsreglement van het OCMW. Daarnaast zal een kopie van het arbeidsreglement van de gebruiker hem overhandigd worden en zal gepreciseerd worden welke bepalingen van dit reglement op hem van toepassing zijn tijdens de periode van terbeschikkingstelling."

⁸ Jaarverslag Hof van Cassatie, 2002-2003, p.145.

⁹ Cl. PARMENTIER, "La sécurité juridique, un principe général du droit?", in La sécurité juridique, ouvrage collectif, Liège, Ed. du Jeune Barreau, 1993, pp. 21 e.v.; A. BOSSUYT, "Les principes généraux du droit en droit administratif et droit public dans la jurisprudence de la Cour de cassation", in S. GILSON, Au delà de la loi. Actualités et évolutions des principes généraux, Limal, Anthémis, 2006, pp. 165 e.v..

¹⁰ https://www.uvcw.be/no_index/cpas/actions/294-28180592509511142016105037945653289288.pdf

IV. Analyse op vlak van godsdienstvrijheid en antidiscriminatiewetgeving

Twee rechten in het bijzonder komen in het gedrang door het verbod op het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging: het recht op godsdienstvrijheid en het recht op niet-discriminatie op grond van geloofs- of levensovertuiging. Op die twee rechten worden evenwel enkel onder strikte voorwaarden beperkingen toegestaan. In een democratie is vrijheid de regel en het verbod de uitzondering. Daarom is het principe van het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging ondergeschikt aan het meer centrale principe van de individuele vrijheid.

1) De godsdienstvrijheid

De **godsdienstvrijheid** wordt gewaarborgd door artikel 9 van het Europees Verdrag voor de bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) en artikel 19 van de Belgische Grondwet omvat het recht om *zowel in het openbaar als in zijn privéleven zijn godsdienst te belijden*.

Het verbod op het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensbeschouwing op de werkvloer is dus een beperking van die vrijheid. Bij toepassing van artikel 9 § 2 van het EVRM wordt dat soort beperkingen enkel toegestaan op voorwaarde dat ze vastgesteld worden bij een wet, die noodzakelijk is en evenredig met de verwezenlijking van deze doelstelling (zie, o.a., Europees Hof voor de Rechten van de Mens, hierna EVRM HRM, arrest *Dogru t. Frankrijk* van 4 december 2008, § 48). De voortzetting van de arbeidsovereenkomst afhankelijk stellen van de verwijdering van de hoofddoek vormt dus een inbreuk op het recht op godsdienstvrijheid, hetgeen in strijd is met artikel 9 § 2 van het EVRM indien die niet aan de daarin vervatte vereisten voldoet.

A. *Inmenging in die godsdienstvrijheid moet voorzien zijn door een wet.*

De inmenging moet "door de wet zijn bepaald", in die zin dat de maatregel in kwestie een basis moet hebben in het nationale recht, toegankelijk voor de betrokken personen en de formulering ervan voldoende precies is zodat elk individu in de gegeven omstandigheden in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien (zie, o.a., EHRM, arrest *Dogru t. Frankrijk* van 4 december 2008, § 49).

Artikel 19 van de Grondwet vereist een formele voorwaarde van versterkte wettigheid die uitsluitend tot de wetgevende macht behoort.

Volgens vaste rechtspraak van het EHRM kan een reglement van een openbare instelling worden beschouwd als een wet in de zin van het EVRM.

We wijzen er evenwel op dat de arbeidsrechtbank van Brussel in een beschikking van 16 november 2015 heeft geoordeeld dat het arbeidsreglement van Actiris, dat in een verbod op het dragen van uiterlijke tekenen van geloofs- of levensovertuiging voorzag, niet aan deze legaliteitsvereiste voldeed.¹¹

B. De inmenging in de godsdienstvrijheid moet een rechtmatig doel nastreven en nodig en evenredig zijn voor de verwezenlijking van dat doel.

Onderstaand punt IV.2. gaat dieper op die twee voorwaarden in. A en B van deze aanbeveling (deel met betrekking tot de antidiscriminatiewetgeving, dat tevens naar die beide voorwaarden verwijst).

2) De antidiscriminatiewetgeving

De Europese richtlijn 2000/78/CE en de Belgische Antidiscriminatiewet, die een implementatie is van de Richtlijn 2000/78/EC, verbieden om binnen het kader van de arbeidsrelaties, een onderscheid te maken op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, als dit onderscheid niet gerechtvaardigd is in overeenstemming met de Antidiscriminatiewetten.

Dat soort onderscheid in behandeling kan worden beschouwd als een indirecte discriminatie¹² aangezien in alle door Unia behandelde dossiers, het reglement op een algemene en neutrale manier wordt geformuleerd (verbod op het dragen van hoofddeksels of verbod op het dragen van levensbeschouwelijk of godsdienstige tekenen). In zijn arrest "G4S" C-157/15 van 14 maart 2017¹³ meent het Hof van Justitie van de Europese Unie dat zo'n interne regel een indirecte discriminatie kan vormen, tenzij dit objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Zo moet aan verschillende voorwaarden zijn voldaan opdat er geen sprake zou zijn van een discriminatie:

- is het onderscheid ingegeven door een 'legitiem doel', met andere woorden, beantwoordt het werkelijk aan een noodzaak die verband houdt met de functie?
- is het onderscheid evenredig, of m.a.w. "aangepast" aan het door de werkgever nagestreefde doel en 'noodzakelijk'?

A. Legitieme doelstelling

11 A.R. (Franst.) Brussel, 16 november 2015, R.G. nr. 13/7828/A; Beschikking van de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel zetelend in kort geding van 16 november 2015 (13/7828/A), toegelicht in I. Rorive, "Etre et avoir l'air : une scénographie baroque des principes de neutralité et de non-discrimination?: Commentaire de l'ordonnance du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles siégeant comme en référé du 16 novembre 2015", *Administration publique trimestriel*, 2016, pp. 492-516. *Administration publique trimestriel*, 2016, pp. 492-516.

12 Van een indirecte discriminatie is sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen.

13 EHJ, 14 maart 2017, *Samira A. en Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding t/ G4S Secure Solutions*, Zaak C-157/15.

Legitieme doelstellingen kunnen worden gevonden in de bescherming van grondrechten (in dit verband streeft een concept van actieve/exclusieve neutraliteit naar de bescherming van de rechten van anderen, nl. de gebruikers van openbare diensten), in de culturele (bijvoorbeeld het vrijwaren van de artistieke vrijheid of vrijwaren van authenticiteit) of in de commerciële sfeer (bijvoorbeeld vrijwaren van reclame gericht op bepaalde doelgroepen) en in de veiligheid (veiligheid in de onderneming; veiligheid van derden; de openbare veiligheid). De legitieme doelstelling kan uiteraard geen verband houden met discriminatoire motieven. Zo kan niet als legitieme doelstelling worden aanvaard: de bereidheid om tegemoet te komen aan een discriminatoire voorkeur van het cliënteel of van andere werknemers. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in zijn arrest *Feryn* en zijn arrest *Bougnaoui* vastgesteld dat de werkgever de discriminatoire voorkeuren van zijn klanten niet mag inroepen als rechtvaardiging voor eendiscriminatie.¹⁴ Anders zou een niet-discriminatiebeleid onmogelijk zijn: het zou voor een bedrijf dan immers volstaan om de wens van een klant in te roepen niet door een Arabische werkneemster of werkneemster met hoofddoek te worden bediend, als rechtvaardiging voor de weigering werknemers in dienst te nemen of werknemers te ontslaan.

In casu roepen de OCMW's stelselmatig het neutraliteitsbeginsel en het respect voor andermans overtuigingen in als reden om de veruiterlijking van overtuigingen van de begunstigen te verbieden en dus hun godsdienstvrijheid van te beperken. De door een overheidsinstanties zoals het OCMW nagestreefde geloofsneutraliteit is op zich legitiem (gekoppeld aan de bescherming van de andermans rechten en vrijheden, in casu de gebruikers).

Dit idee van neutraliteit is geen doel op zich, maar een middel om minderheden bestaansrecht te geven en godsdienstvrijheid mogelijk te maken én tegelijk te garanderen dat de staat alle burgers gelijk behandelt. De neutraliteit wordt dus gedefinieerd door twee vereisten: 1) de neutraliteit impliceert een gelijke behandeling en niet-discriminatie, met name het naleven van de grondrechten van eenieder en vooral dan de gewetensvrijheid en de vrijheid van meningsuiting en van religie. 2) de neutraliteit impliceert verder de formele scheiding tussen kerk en staat en de onthouding van de staat in religieuze aangelegenheden, die voor alle overheidsambtenaren impliceert dat ze neutraal moeten zijn.

Deze neutraliteitsvereiste van de overheidsambtenaren is evenwel voor verschillende interpretaties vatbaar.

In een visie van exclusieve neutraliteit, is het uitgangspunt dat niet alleen de dienstverlening maar ook het voorkomen van de ambtenaar neutraal dient te zijn. Het gezag van de ambtenaar wordt verbonden aan zijn publieke verschijning. Een neutraal voorkomen betekent in deze visie: vrij van elke veruiterlijking van religieuze, levensbeschouwelijke of politieke overtuiging. Frankrijk hanteert bijvoorbeeld een dergelijke visie op neutraliteit, met een strikt algemeen verbod op veruiterlijkingen voor ambtenaren.

¹⁴ EHvJ, arrest *Feryn*, C-54/07 van 10 juli 2008. *Feryn*, C-54/07 van 10 juli 2008; EHvJ, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding t Firma Feryn VN*, 10 juli 2008, Zaak C-54/07. Zie ook de conclusies van advocaat-generaal M. Poiares Maduro, § 18.

Een inclusieve visie op neutraliteit vereist dat enkele de dienstverlening en het handelen van de ambtenaar neutraal dient te zijn. De neutraliteit van de overheid zit hem erin, dat veruiterlijkingen van religieuze/levensbeschouwelijke opvattingen zijn toegelaten. Volgens deze interpretatie is het noodzakelijk om gewend te raken aan de religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit in het openbaar ambt om neutraliteit te bereiken. Zo integreert het politie-uniform in Groot-Brittannië bijvoorbeeld een uniforme hoofddoek voor moslima's en uniforme tulband voor Sikhs.

Tussen deze twee vormen van neutraliteit zijn tal van mengvormen mogelijk. Voornamelijk maakt men dan een onderscheid naargelang de functie en het contact met het publiek. Een verbod geldt dan voor eerstelijnsambtenaren of ambtenaren die gezag en/of macht hebben over het publiek.

Zo zou een staat voor een inclusieve, exclusieve of gemengde neutraliteit kunnen kiezen.

Aangezien er momenteel echter geen formele interpretatie bestaat van het neutraliteitsbeginsel in de ene of de andere richting, is deze interpretatie in de richting van een exclusieve/passieve neutraliteit, in het geval van de begunstigde, uiterst problematisch, te meer omdat die de personen in een precaire situatie de toegang tot een baan onmogelijk maakt, ook al heeft de gebruiker geen enkel bezwaar tegen het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging. En aangezien de enige bestaande normen ter zake het EVRM en de antidiscriminatiewetgeving zijn, moeten die ook prevaleren.

Het is trouwens ook in die zin dat de rechter van de arbeidsrechtbank van Brussel in zijn beschikking van 16 november 2015, Actiris voor discriminatie heeft veroordeeld, omdat de dienst gedreigd had om een werkneemster met hoofddoek te ontslagen. Een van de redenen achter deze veroordeling was het feit dat het Actiris-reglement dat een principe van exclusieve neutraliteit oplegt, geen steun vond in de wil van de gewestelijke wetgever, terwijl artikel 19 van de grondwet (godsdienstvrijheid) een formele voorwaarde van versterkte wettigheid vereist, die uitsluitend tot de wetgevende macht behoort.¹⁵

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in zijn voormelde arrest "G4S" evenwel geoordeeld dat het neutraliteitsargument voor een private onderneming als legitiem kon worden beschouwd in de zin van de antidiscriminatiewetgeving: *"Wat in de eerste plaats de voorwaarde inzake het bestaan van een legitiem doel betreft, dient te worden opgemerkt dat de wil om in de relaties met publieke en particuliere klanten van een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit blijkt te geven, moet worden geacht legitiem te zijn.*

De wens van een werkgever om ten aanzien van de klanten van neutraliteit blijkt te geven, houdt immers verband met de in artikel 16 van het Handvest erkende vrijheid van ondernemerschap, en is, in beginsel, legitiem, met name wanneer de werkgever bij het

15 A.R. (Franst.) Brussel, 16 november 2015, R.G. nr. 13/7828/A; Beschikking van de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel zetelend in kort geding van 16 november 2015 (13/7828/A), toegelicht in I. Rorive, "Etre et avoir l'air : une scénographie baroque des principes de neutralité et de non-discrimination?: Commentaire de l'ordonnance du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles siégeant comme en référé du 16 novembre 2015", *Administration publique trimestriel*, 2016, pp. 492-516. *Administration publique trimestriel*, 2016, pp. 492-516.

nastreven van die doelstelling alleen de werknemers betreft die worden verondersteld in contact te treden met de klanten van de werkgever.

De interpretatie volgens dewelke het nastreven van zo'n doel het mogelijk maakt om, binnen bepaalde grenzen, de godsdienstvrijheid te beperken, wordt overigens bevestigd door rechtspraak van het Europees Hof voor de rechten van de mens met betrekking tot artikel 9 van het EVRM (arrest van het EVRM van 15 januari 2013, Eweida e.a. t. Verenigd-Koninkrijk, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punt 94)."¹⁶

Zo zouden we er a fortiori kunnen vanuit gaan dat de door een overheidsdienst zoals het OCMW ingeroepen neutraliteit een legitieme doelstelling is.

C. Evenredigheid

De rechtsleer bepaalt dat *"de beoordeling van het noodzakelijke karakter van een inmenging in een democratische samenleving, vereist dat de term "noodzakelijk" en de woorden "in een democratische samenleving" tegelijk in aanmerking worden genomen"*¹⁷.

Professor Renucci verwoordt het als volgt, *"de verhouding tussen de ingezette middelen en het nagestreefde legitieme doel is het logische gevolg van de democratische samenleving: dit concept is essentieel in de context van tijdelijke of permanente afwijkingen op de mensenrechten"*.¹⁸

Het naleven van die voorwaarden moet worden nagezien in geval van inperking van de vrijheid zijn of haar religie of geloof te belijden: *"de vrijheid van denken, geweten en religie is immers één van de fundamentele van de democratische samenleving in de zin van het Verdrag. In zijn religieuze dimensie is het een van de essentiële elementen van de identiteit van de gelovigen en van hun opvatting over het leven (...). En er is het pluralisme – waar door de eeuwen heen hard voor gevochten is – dat een inherent onderdeel van zo'n samenleving vormt"*. Cfr. EHRM, arrest *Kokkinakis t. Griekenland*, 25 mei 1993).

Het evenredigheidsbeginsel vereist dat de inmenging van de overheid (in dat geval het OCMW) gepast is en niet buitensporig is in verhouding tot het nagestreefde doel.¹⁹

Het evenredigheidsbeginsel vereist dat drie voorwaarden grondig worden nagegaan:

- **De mate** waarin de betwiste inmenging **het nagestreefde doel kan bereiken;**

16 EHvJ, 14 maart 2017, Samira A. en Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding t/ G4S Secure Solutions, Zaak C-157/15, punten 37 tot 39.

17 J. Murdoch, *La protection du droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion par la Convention européenne des droits de l'homme*, Série des précis sur les droits de l'homme du Conseil de l'Europe, Raad van Europa Straatsburg, 2012, p.45, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007ff67>

18 J-F. Renucci, "Introduction générale à la Convention européenne des Droits de l'Homme Droits garantis et mécanisme de protection", Raad van Europa, 2005, [http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/DG2/HRFILES/DG2-FR-HRFILES-01\(2005\).pdf](http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/DG2/HRFILES/DG2-FR-HRFILES-01(2005).pdf), p7

19 EVRM 25 februari 1992, *Pfeifer & Plank t. Oostenrijk*, § 46. *Pfeifer & Plank t. Oostenrijk*, § 46.

- **De afweging van de in het geding zijnde belangen:** de som van de door de inmenging veroorzaakte schade moet in verhouding staan tot het voordeel voor het algemeen belang
- **Op zoek gaan naar alternatieven** die de rechten die op het spel staan minder schenden.

a) Aangepaste maatregel om het doel te bereiken.

In de eerste plaats moet worden opgemerkt dat deze maatregel in dit geval niet gepast is.

We zien immers niet goed in hoe het OCMW zijn doelstelling van neutraliteit zou bereiken, wanneer de begunstigde *in concreto* voor een andere entiteit, in andere lokalen en onder het gezag van een andere entiteit moet werken.

Zoals onder punt III. is aangehaald (pp. 3 en 4 van de aanbeveling) blijkt uit de voorbereidende werkzaamheden die verband houden met artikel 60, § 7 van de OCMW-wet²⁰, dat de wetgever heeft geoordeeld dat de effectieve bevoegdheid over de artikel zestigers door de gebruiker wordt uitgeoefend.

Ook bepaalt artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers dat gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt, deze in staat voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, welke gelden op de plaats van het werk.

Gelet op het feit dat de arbeidsvoorwaarden van het OCMW niet op de artikel zestigers van toepassing zijn, aangezien ze niet bij een gemeente zijn tewerkgesteld, en dat ze aan het effectieve gezag van de gebruiker onderworpen zijn, is een door het OCMW opgelegd verbod op het dragen van religieuze symbolen niet in verhouding tot het nagestreefde doel.

b) Afweging van de in het geding zijnde belangen

Bovendien zou een dergelijke verbodsmaatregel het alleen mogelijk maken een evenwicht te vinden tussen godsdienstvrijheid en de dwingende eisen van de rechten van anderen als het OCMW in kwestie kon aantonen dat het dragen van uiterlijke tekenen door de begunstigden de neutraliteit werkelijk in gevaar bracht of bedreigde.²¹

In het voormelde arrest "Eweida" ging het om de private onderneming British Airways, die haar commercieel imago als rechtvaardiging had ingeroepen. Volgens het EVRM had British

20 DOC 50 1603/004, p.47 : "*als werkgever moet het OCMW alle voor de werkgevers geldende wettelijke bepalingen in acht nemen (betaling van het loon, ontslagregeling, arbeidsongevallenverzekering). Door de overeenkomst voor terbeschikkingstelling krijgt de gebruiker het feitelijk gezag over de werknemer. Overeenkomstig artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers: Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt, staat deze in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid (...).*"

21 RvS, Arrest nr. 228.748 van 14 oktober 2014, §68 (5).

Airways te veel belang gehecht aan haar commerciële imago in verhouding tot de fundamentele vrijheid van mevrouw Eweida om haar geloofsovertuiging tot uiting te brengen, aangezien British Airways geen werkelijke inbreuk op andermans rechten had vastgesteld door het dragen van een uiterlijk teken.²²

In alle door Unia behandelde dossiers kunnen de OCMW's geen enkel objectief en concreet element aanvoeren, waarmee in het gedrag van de begunstigde *in concreto* zou kunnen worden aangetoond dat ze door het dragen van een uiterlijk teken druk wil uitoefenen of een reactie wil provoceren, of dat ze het religieuze symbool dragen uit proselitische overwegingen of omwille van propagandadoeleinden, waarmee ze schade toebrengt - of schade kan toebrengen - aan andermans overtuigingen.

In de reeds geciteerde - beschikking van 16 november 2015 heeft de rechter geoordeeld dat Actiris geen enkele concrete, reële en overtuigende uitleg gaf, die een algemeen verbod op het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging had kunnen rechtvaardigen. Wel integendeel, mevr. R. (die haar hoofddoek niet langer mocht dragen) heeft 20 jaar lang met hoofddoek bij Actiris gewerkt, zonder dat er zich ook maar enig incident (proselitisme, druk op andere collega's, spanningen, klachten, ...) heeft voorgedaan.

Wanneer dus een artikel zestiger wordt tewerkgesteld bij een gebruiker, die het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging aanvaardt, is het logisch dat een weigering van het OCMW het evenwicht tussen deze neutraliteitsdoelstelling en de grondrechten van de begunstigde verstoort. Derhalve zien we niet goed in hoe het OCMW kan aantonen dat haar neutraliteit wordt ondermijnd, zodat het niet wettelijk is om in deze gevallen een dergelijk gewicht toe te kennen aan neutraliteit, met name wanneer de gebruiker een begunstigde kiest die een teken draagt.

Tenslotte dient nog een laatste belang te worden afgewogen. Het gaat hier namelijk om de bestaansreden zelf van het artikel 60-systeem, met name personen opnieuw aan het werk krijgen met het oog op sociale en professionele inschakeling. De neutraliteit inroepen als een prioritair principe holt de essentie zelf uit van het artikel 60-systeem.

- c) Op zoek gaan naar alternatieven die de rechten die op het spel staan minder schenden.

Dit derde aspect is essentieel wanneer we proberen na te gaan of een maatregel al dan niet discriminerend is en/of ze artikel 9 van het EVRM schendt.

Het Europees Hof voor de rechten van de mens verwoordt het als volgt: "*opdat een maatregel in een democratische samenleving als evenredig en noodzakelijk kan worden beschouwd, moet het bestaan van een maatregel die het betrokken grondrecht minder ernstig schendt en die het mogelijk maakt hetzelfde doel te bereiken, worden uitgesloten*".²³

Zo dient steeds te worden nagegaan of er alternatieve maatregelen voor een algemeen verbod mogelijk zijn. In de beschikking van 16 november 2015 van de arbeidsrechtbank van

22 EVRM., *Eweida en andere t. Verenigd Koninkrijk*, arrest van 15 januari 2013, §§ 94-95.

23 EHRM, arrest *Glor t. Zwitserland* van 30 april 2009, § 94.

Brussel heeft de rechter bijvoorbeeld geoordeeld dat Actiris geen enkel stuk had voorgelegd, op basis waarvan kon worden nagegaan of het algemene verbod het enige mogelijke middel was om de neutraliteitsdoelstelling te bereiken.

Wanneer de OCMW's in casu een algemeen verbod invoeren op het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging voor alle begunstigden van het artikel, zonder onderscheid te maken tussen de uitgevoerde taken, noch tussen de begunstigden die voor het OCMW werken en zij die voor een gebruiker werken, en zonder alternatieven voor te stellen die de grondrechten van de ontvangers van sociale bijstand zouden respecteren, waarbij tegelijk de neutraliteit van de door het OCMW verstrekte diensten zou worden gewaarborgd, is niet aan de evenredigheidstest voldaan waardoor we kunnen spreken van een indirecte discriminatie.

V. Aanbevelingen

Om de doelstelling van maatschappelijke en beroepsintegratie na te leven, de correcte toepassing van de OCMW-wet op de begunstigden garanderen, over de naleving van de grondrechten te waken maar eveneens een juridische zekerheid op het gebied van sociale bijstand te verzekeren, beveelt Unia het volgende aan:

- dat de ministers bevoegd inzake maatschappelijk welzijn een omzendbrief naar alle OCMW's in België zouden rondsturen, waarin erop wordt gewezen dat dat overeenkomstig de voorbereidende werkzaamheden van de OCMW-wet, wanneer een begunstigde ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker, er sprake is van overdracht van gezag zodat de gebruiker de enige verantwoordelijke is voor de regels inzake kledingvoorschriften, diversiteitsbeleid en neutraliteit, zolang deze bepalingen de antidiscriminatiewetgeving naleeft;
- ook de *Union des villes et des communes de Wallonie*, de Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vereniging van Vlaamse steden en gemeente en de OCMW-Raad van België, wijzen alle OCMW's in België nogmaals op dit principe van overdracht van gezag;
- en tenslotte dat alle Raden van OCMW's waar een dergelijk verbod op het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging van toepassing is op artikel zestigers, het verbod aanpassen aan de toepasselijke wettelijke bepalingen.

Een voorstel van bepalingen waarmee aan al die doelstellingen kan worden tegemoetgekomen luidt als volgt:

"Op de door het OCMW in dienst genomen personen met een artikel 60§7 of 61 overeenkomst die bij een gebruiker zijn tewerkgesteld, is inzake het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging, het arbeidsreglement van deze gebruiker van toepassing. Wanneer de gebruiker dus instemt met het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging, zal het OCMW zijn beleid inzake het dragen van uiterlijke tekenen niet aan de begunstigde kunnen opleggen.

Wanneer de gebruiker bovendien een artikel zestiger weigert op grond van een door de antidiscriminatiewetgeving beschermd criterium, zal het OCMW niet automatisch op zo'n

verzoek ingaan en eerst de instellingen die ter zake gespecialiseerd zijn (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en Unia) om advies vragen, om na te gaan of het niet om een discriminerend verzoek gaat, dat door de antidiscriminatiewetgeving is verboden."

Wettelijke referenties

Wetgeving:

- Artikelen 19 en 20 van de Grondwet
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie
- Artikelen 9§2 en 14 van het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens
- Artikelen 10 en 21 van het Europees Handvest van de grondrechten
- Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 dat discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging in de arbeidsbetrekkingen verbiedt.
- Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- Verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers van België, DOC 50 1603/004, pagina 47.
- Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers
- Wetsvoorstel tot oprichting van een Vaste Federale Waarnemingspost voor de praktische werking van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 17 november 2008

Rechtspraak:

- EHvJ, 30 januari 1985, Commissie/Denemarken, zaak 143/83; zaak 143/83;
- EHvJ, 9 april 1987, Commissie/Italië, zaak 363/85, pt. 7; zaak 363/85, § 7;
- EHvJ, 21 juni 1988, Commissie/Italië, zaak 257/86, pt. 12; zaak 257/86, pt. 12;
- EHvJ, 30 mei 1991, Commissie/Duitsland, C-59/89, pt. 18;
- EHvJ, 19 september 1996, Commissie/Griekenland, C-236/95, pt. 13;
- EHvJ, 6 maart 2003, Commissie/Luxemburg, C-478/01, pt. 20;
- EHvJ, 27 september 2007, Twoh, C-184/05, pt. 25;
- EHvJ, 10 juli 2008, *Feryn*, C-54/07;
- EHvJ, 14 maart 2017, [Samira A. en Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding t/ G4S Secure Solutions](#), C-157/15;
- EHRM, arrêten *Glor c. Suisse* du 30 avril 2009, § 94;
- EHRM, Leyla SAHIN t. Turkije van 10 november 2005, 44774/98;
- EHRM, arrest *Dogru* van 4 december 2008, § 59; van 4 december 2008, cons. 59;
- EHRM 25 februari 1992, *Pfeifer & Plank t. Oostenrijk*, § 46;
- Hof van beroep van Bergen, 10 maart 2010, 09/RF/708;
- Rvs, Arrest nr. 228.748 van 14 oktober 2014;

- A. R. Brussel, 16 november 2015, R.G. nr. 13/7828/A

Rechtsleer:

BARTHÉLÉMY J., "La liberté de religion et le service public", *RFDA*, 2003

DELGRANGE, X. "La neutralité de l'enseignement en communauté française" , *Administration publique*, Tome 22007, p.151

MURDOCH J., *La protection du droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion par la Convention européenne des droits de l'homme*, Série des précis sur les droits de l'homme du Conseil de l'Europe, Conseil de l'Europe Strasbourg, 2012, p.45, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007ff67>

RENUCCI RENUCCI J-F., "Introduction générale à la Convention européenne des Droits de l'Homme Droits garantis et mécanisme de protection", Raad van Europa, 2005, [http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/DG2/HRFILES/DG2-FR-HRFILES-01\(2005\).pdf](http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/DG2/HRFILES/DG2-FR-HRFILES-01(2005).pdf),
D. Guignard, *La notion d'uniformité en droit public français*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 576 e.v.

RORIVE I., "Etre et avoir l'air : une scénographie baroque des principes de neutralité et de non-discrimination?: Commentaire de l'ordonnance du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles siégeant comme en référé du 16 novembre 2015", *Administration publique trimestrielle*, 2016, pp. 492-516.

SUDRE, F. et al, *Les grands arrêts de la Cour européenne des Droits de l'Homme*, PUF, Parijs, 2009, pp. 49 e.v.

Contact Unia

FR Delphine LIEFOOGHE, delphine.liefooghe@unia.be, 02/212.31.45

NI: Imane EL MORABET, imane.elmorabet@unia.be, 02/212.30.95