

Europe : les entreprises peuvent interdire le voile sous conditions

La Cour de justice de l'Union européenne a rendu son avis mardi concernant les cas de deux femmes musulmanes licenciées en France et en Belgique.

LE MONDE | 14.03.2017 à 04h56 • Mis à jour le 14.03.2017 à 15h06 | Par [Jean-Baptiste Jacquin](#)



Les entreprises privées ont le droit, sous conditions, d'interdire le port du voile à leurs salariées. Telle est la réponse donnée mardi 14 mars par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Une décision qui ne manquera pas de soulever des débats tant le sujet est sensible dans de nombreux pays européens, en particulier en France.

La Cour de Luxembourg précise néanmoins le cadre dans lequel une telle mesure peut être mise en œuvre sans être discriminatoire. Il faut en premier lieu qu'un règlement intérieur de l'entreprise prévoit l'interdiction

pour les salariés de porter sur le lieu du travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Il n'est pas question de pouvoir cibler une confession plus qu'une autre. Mais, poursuit la cour, si cette règle aboutit à une « *discrimination indirecte* », à savoir que seules les femmes musulmanes choisissant de porter le voile sont concernées par la mise en œuvre de cette règle, il faut que cela soit « *objectivement justifié par un objectif légitime tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité* ».

Lire aussi l'enquête : [La religion, sujet sensible dans les entreprises](#)

C'est par la voix d'une question préjudicielle que la Cour de cassation française et son équivalent belge ont demandé à la CJUE d'interpréter la directive européenne de novembre 2000 sur la lutte contre les discriminations. Selon son article premier, la directive européenne a pour objet d'établir « *un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les Etats membres, le principe de l'égalité de traitement* ».

Principe de neutralité de l'entreprise

La Cour européenne donne ainsi raison à la justice belge qui soulevait le cas de Samira A. Elle était salariée comme réceptionniste depuis 2003 par G4S Secure Solutions, une société qui fournit des services d'accueil et de réception. Elle informe en avril 2006 son employeur qu'elle portera désormais le voile au travail. Celui-ci refuse au motif que ce serait contraire à la règle non écrite de neutralité de l'entreprise.

Peu après, G4S Secure Solutions modifie, avec l'accord du comité d'entreprise, son règlement intérieur qui précise : « *Il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle* ». Samira A. est licenciée. Elle poursuit son employeur

pour discrimination, mais est déboutée en première instance comme en appel.

En revanche, le cas français soumis aux juges de Luxembourg était légèrement différent. Asma B., embauchée en 2008 comme ingénieure d'études chez Micropole Univers, avait été licenciée en 2009 sans préavis. Le client chez qui elle intervenait, en l'occurrence l'assureur Groupama à Toulouse, s'était plaint que le voile de la jeune femme « *avait gêné un certain nombre de ses collaborateurs* », avait justifié la société d'ingénierie et de conseils dans sa lettre de licenciement. Groupama avait notamment demandé « *qu'il n'y ait pas de voile la prochaine fois* ».

Lire aussi le reportage : [Une vie de jeune fille voilée](#)

Selon Micropole Univers, il ne s'agissait pas de remettre en cause les convictions religieuses de sa salariée. Mais la société a estimé que le port du voile entravait le développement de l'entreprise puisqu'il empêchait la poursuite de l'intervention chez le client. Les prud'hommes puis la cour d'appel ont indemnisé la jeune femme pour l'absence de préavis, mais ont estimé que le licenciement était fondé sur « *une cause réelle et sérieuse* ».

Référence dans l'ensemble de l'Union

La CJUE considère que rien ne permet de savoir si Micropole Univers impose une règle de neutralité à tous ses salariés. Elle souligne ainsi que « *la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits du client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive* ». Autrement dit, les prud'hommes et la cour d'appel ont eu tort de valider le licenciement.

Au-delà des deux affaires qui étaient soumises à la CJUE, cette décision de principe servira désormais de référence pour le monde du travail dans l'ensemble de l'Union, en tout cas en ce qui concerne les entreprises privées. Mais, chaque juge national garde une marge d'appréciation, en

particulier pour examiner la légitimité de l'objectif de neutralité qu'invoquerait une entreprise pour interdire à ses salariés le port de signes religieux.

Les règles sont différentes dans les entreprises publiques en France. Au nom du principe de laïcité et de neutralité, il est interdit aux travailleurs du secteur public de porter des signes ou vêtements religieux au travail. En Belgique également, les agents de l'Etat sont tenus strictement de respecter le principe de neutralité. En revanche, d'autres Etat de l'UE accordent une plus grande liberté à leurs agents, comme l'Allemagne.

Lire aussi la tribune : [Peut-on interdire le port du voile en entreprise ?](#)