

## La justice européenne autorise, sous conditions, l'interdiction des signes religieux en entreprise



La Cour de justice de l'Union européenne vient de rendre un avis très attendu, qui ne s'impose néanmoins pas au droit national.

La décision était très attendue. Une entreprise peut-elle décider l'interdiction de signes religieux pour ses salariés ? Pour la Cour de justice de l'Union européenne, qui vient donc de rendre son avis ce mardi, cette interdiction n'est pas une discrimination directe.

Pour autant, la Cour tempère cette décision et différencie si le règlement intérieur de l'entreprise prévoit ou non l'interdiction. Si c'est le cas, le juge examine si cette règle est à la fois neutre (et pas seulement contre la religion mais aussi contre les signes d'appartenance politique, par exemple) et légitime (critère difficile à définir). Si c'est le cas, alors la discrimination n'est pas avérée. Si la règle n'est pas prévue au règlement intérieur, le juge vérifie plus strictement si cette règle est essentielle et déterminante pour l'entreprise.

En l'occurrence, il s'agissait de deux plaintes, en France et en Belgique, de femmes voilées. La première concernait une ingénieure d'étude, qui portait le voile lors de son embauche par l'entreprise Micropole en 2008. Un de ses clients a exigé qu'elle retire son voile pour un prochain rendez-vous, ce qu'elle a refusé. Son licenciement, en juin 2009, est considéré comme discriminatoire.

L'autre affaire concerne une femme employée comme réceptionniste par l'entreprise G4S en 2003. Trois ans plus tard, elle demande de porter le voile, malgré la politique de neutralité de l'entreprise. En suivant les règles édictées, la Cour estime qu'il n'y avait pas de discrimination directe.

9) Les conclusions de la CJUE dans cette 1ère affaire sont très claires [pic.twitter.com/y8s5dFJuHh](https://pic.twitter.com/y8s5dFJuHh)

— Procacitas (@Procacitas) [14 mars 2017](#)

In fine, ce sont les tribunaux nationaux qui auront le dernier mot mais pourront se reposer sur cette jurisprudence pour évaluer au cas par cas.