

Salariée voilée : les enjeux d'un recours actuel à la Cour de Justice de l'Union Européenne.

écrit par Maxime | 6 avril 2016



L'idée qu'on puisse imposer le voile à des hôtesse de l'air est choquante, puisque cela ne correspond à aucune adhésion à l'islam de leur part.

Si des hôtesse devaient recevoir une sanction de leur employeur (en l'occurrence Air France), elles pourraient brandir la liberté religieuse pour se défendre. Le voile n'est pas un déguisement, c'est un vêtement lourd de signification.

Il y aurait une atteinte intolérable aux droits fondamentaux du salarié qui pourrait alors être sanctionnée sur le fondement des mêmes textes que ceux qu'ont invoqués des voilées pour imposer leur voile à leur employeur en France, sans succès, jusqu'à ce jour... mais pour combien de temps encore ?

Nous allons vraisemblablement cette année beaucoup entendre parler du voile au travail.

En effet, une affaire importante qui date de la même époque que l'affaire Baby loup va vraisemblablement être tranchée

dans les semaines ou mois à venir.

Il s'agissait de l'hypothèse où un client d'une entreprise prestataire de services avait fait savoir qu'il ne voulait pas qu'une salariée voilée intervienne pour exécuter la prestation professionnelle.

L'employeur de l'ingénieur salariée en question, qui intervenait dans le secteur informatique, l'avait alors licenciée.

L'affaire est allée jusqu'en cassation et la Cour de cassation a demandé à la Cour de justice de l'Union européenne de dire si ce licenciement posait problème au regard de la législation européenne.

La décision de la Cour de cassation ayant été rendue il y a un an (9 avril 2015), la réponse de la Cour de justice de l'Union européenne ne devrait pas tarder (elle met généralement entre un an et un an et demi pour se prononcer sur ce genre de recours).

La question renvoyée est la suivante : la directive du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail doit-elle être interprétées *« en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de service informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieur d'études, portant un foulard islamique ? »*.

Nous saurons alors si un employeur peut justifier le licenciement d'une salariée voilée au motif qu'un client est importuné par le port du voile pendant qu'il est en contact avec la salariée dans un cadre professionnel.

Complément : *voici un extrait de la lettre de licenciement (reproduite dans la décision, mais il n'est pas toujours facile de repérer le passage pertinent) :*

« (...) Nous vous avons demandé d'intervenir pour le client Groupama le 15 mai dernier sur leur site de Toulouse. À la suite de cette intervention, le client nous a indiqué que le port du voile, que vous portez effectivement tous les jours, avait gêné un certain nombre de ses collaborateurs. Il a également demandé à ce qu'il n'y ait « pas de voile la prochaine fois ».

Lors de votre embauche dans notre société et de vos entretiens avec votre Manager opérationnel, Monsieur Lotfi Y..., et la Responsable du recrutement, Mademoiselle Élise Z..., le sujet du port du voile avait été abordé très clairement avec vous. Nous vous avons précisé que nous respectons totalement le principe de liberté d'opinion ainsi que les convictions religieuses de chacun, mais que, dès lors que vous seriez en contact en interne ou en externe avec les clients de l'entreprise, vous ne pourriez porter le voile en toutes circonstances. En effet, dans l'intérêt et pour le développement de l'entreprise, nous sommes contraints, vis-à-vis de nos clients, de faire en sorte que la discrétion soit de mise quant à l'expression des options personnelles de nos salariés.

Lors de notre entretien du 17 juin dernier, nous vous avons réaffirmé ce principe de nécessaire neutralité que nous vous demandions d'appliquer à l'égard de notre clientèle. Nous vous avons à nouveau demandé si vous pouviez accepter ces contraintes professionnelles en acceptant de ne pas porter le voile et vous nous avez répondu par la négative. (...) ».