

La justice française trahit la France : une voilée indemnisée par son entreprise

...

écrit par Antiislam | 19 avril 2019



La justice confirme le droit de porter le voile islamique dans le secteur privé

La cour d'appel de Versailles a annulé le licenciement, prononcé il y a dix ans, d'une ingénieure d'une société de conseil informatique qui avait refusé d'enlever son voile islamique.

La justice a tranché : les salariés ont le droit de porter le voile islamique dans le secteur privé. La cour d'appel de Versailles a **annulé jeudi 18 avril le licenciement en 2009 d'une ingénieure de la société Micropole qui avait refusé d'enlever son voile islamique**, suivant ainsi un arrêt de la Cour de cassation qui avait elle-même interrogé la justice européenne dans ce dossier.

La cour a déclaré le licenciement nul et **condamné la société Micropole à payer 15.234 euros à titre d'indemnité** à son ancienne employée, a indiqué une source judiciaire.

Cette décision est l'aboutissement d'une longue procédure qui a vu intervenir la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et la plus haute juridiction française.

L'employée concernée était **une ingénieure d'étude qui portait le foulard au moment de son embauche en 2008**. Une entreprise chez qui elle intervenait avait exigé qu'elle ne le porte plus lors de leurs rencontres. Elle avait refusé, avant d'être licenciée en juin 2009.

Le règlement de chaque entreprise doit statuer

L'employée avait décidé de contester son licenciement en justice. Les prud'hommes, puis la cour d'appel l'avaient validé, le jugeant fondé « sur une cause réelle et sérieuse ».

L'affaire est ensuite allée jusqu'à la Cour de cassation qui a dans un premier temps sollicité la CJUE.

Le 14 mars 2017, saisie de ce cas et d'un cas belge, la CJUE avait estimé que le règlement interne d'une entreprise peut, sous certaines conditions, prévoir l'interdiction du port visible de signes religieux ou politiques comme le foulard islamique, par des salariés en contact avec les clients.

Un ordre discriminatoire

Mais dans le dossier Micropole, la CJUE avait cependant jugé qu'en l'absence de règle interne en matière de neutralité, l'entreprise ne pouvait justifier du licenciement.

Cet argumentaire a été repris par la Cour de cassation qui, le 23 novembre 2017, a jugé discriminatoire l'ordre « oral » donné à la salariée, « visant un signe religieux déterminé ».

La Cour avait cassé l'arrêt validant le licenciement et renvoyé le dossier à la cour d'appel de Versailles, qui s'est prononcée jeudi après une audience en février. Les motivations de cet arrêt n'étaient pas connues dans l'immédiat.

Proposer un autre poste en cas de refus du salarié

La Cour de cassation avait quant à elle jugé que l'employeur « peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise (...) **une clause de neutralité** (...), dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ».

Si un salarié refuse de s'y conformer, poursuivaient les magistrats, l'employeur doit, si possible, **lui proposer un autre poste** « n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients » plutôt que de le licencier.

<https://www.rtl.fr/actu/justice-faits-divers/la-justice-confirme-le-droit-de-porter-le-voile-islamique-dans-le-secteur-du-prive-7797460405>