

Intéressant : pour l'avocat général de la CJUE, un employeur peut interdire le port du voile au travail !

écrit par Christine Tasin | 26 février 2021



Si on ne peut en l'état des lois et européennes et françaises, interdire le voile au nom des libertés fondamentales, il semble qu'une possibilité demeurerait aux employeurs, c'est la case « neutralité religieuse ». Bref, comme pour le voile à l'école, on ne saurait l'interdire sauf à interdire aussi kippa, crucifix et autres marques religieuses... au nom d'une neutralité politique, religieuses...

L'avocat général ajoute même que l'on pourrait spécifier que les marques religieuses pourraient être acceptées si elles étaient discrètes, petites... (comme une médaille de la vierge ?)

Un employeur peut interdire le port du voile au travail, selon l'avocat général de la CJUE

La CJUE n'est en revanche pas tenue de suivre les conclusions de l'avocat général.

Un employeur peut interdire le port du foulard islamique au travail dans le cadre d'une politique de neutralité religieuse, a estimé jeudi l'avocat général de la Cour de justice de l'UE (CJUE), suite à des questions de la justice allemande.

À LIRE AUSSI : [Séparatisme, port du voile, RN... Éric Dupond-Moretti réaffirme ses positions](#)

Le tribunal du travail de Hambourg (nord) et la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht) avaient été saisis par des employées musulmanes dont les employeurs en Allemagne exigeaient qu'elles retirent leur voile sur leur lieu de travail. Ces deux juridictions ont interrogé la CJUE pour savoir si les règles des entreprises concernées étaient conformes à la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

«L'employeur est libre»

L'avocat général, dans ses conclusions publiées jeudi, a rappelé que la directive exigeait l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur la religion. En s'appuyant sur la jurisprudence, il estime que *«l'interdiction du port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions à l'égard des travailleurs qui observent certaines règles vestimentaires en application de préceptes religieux»*.

L'avocat général considère en outre que *«si l'interdiction du port, sur le lieu du travail, de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est admissible, l'employeur est également libre, dans le cadre de sa liberté d'entreprise, d'interdire uniquement le port de*

signes ostentatoires de grandes dimensions». Il considère à cet égard qu'une politique de neutralité d'une entreprise «n'est pas incompatible avec le port, par ses employés, de signes religieux, visibles ou pas, mais de petite taille, autrement dit discrets, et qui ne se remarquent pas dans une première approche». Cependant, il estime que «le foulard islamique ne constitue pas un signe religieux de petite taille» même s'il reconnaît qu'il n'appartient pas à la Cour de donner une définition des termes «petite taille» et que le contexte peut jouer un rôle.

À LIRE AUSSI : [Philippe d'Iribarne: «Pourquoi refuser le voile islamique n'est pas "islamophobe"»](#)

«Il appartient donc à la juridiction nationale d'examiner la situation au cas par cas», souligne-t-il. La CJUE n'est pas tenue de suivre les conclusions de l'avocat général.

<https://www.lefigaro.fr/societes/un-employeur-peut-interdire-le-port-du-voile-au-travail-selon-l-avocat-general-de-la-cjue-20210225>