L’astuce pour interdire légalement le voile dans une entreprise

écrit par Christine Tasin | 23 janvier 2023

La Cour de justice de l’UE estime que l’employeur peut interdire le port du voile

Lors d’un entretien, une entreprise n’a pas pris en considération la candidature d’une femme parce qu’elle avait clairement indiqué qu’elle ne retirerait pas son foulard.

La Cour de justice de l'UE estime que l'employeur peut interdire le port du voile

Lors d'un entretien, une entreprise n'a pas pris en considération la candidature d'une femme parce qu'elle avait clairement indiqué qu'elle ne retirerait pas son foulard.

C'est la très islamophile Cour de Justice de l'UE qui nous informe, à l'insu de son plein gré, bien entendu.

Si vous, commerçants, entrepreneurs, artisans, responsables de crèches… voulez être à l'abri **veillez à ce qu'il y ait dans votre entreprise un règlement intérieur** qui spécifie et qu'aucun couvre-chef n'est autorisé, casquette, chapeau, foulard, voile… **Veillez également que le même règlement intérieur interdise à tous les employés de manifester ses opinions religieuses ou philosophiques.**

Qu'est-ce qu'on n'est pas obligés de faire, allez-vous me dire ! Et n'est-ce pas trop tard ? Et cela ne va-t-il pas toucher que quelques entreprises isolées, eu égard au nombre et de dhimmis dans l'âme et de têtes en l'air qui ne penseront à la chose que trop tard ?

Certes, mais pour l'heure, nous sommes en France, nous devons nous protéger, ici et maintenant pour survivre, en espérant un miracle… Qui ne fait rien consent…

Il n'y a pas de discrimination directe lorsqu'une entreprise interdit à tous ses employés, sans distinction, de porter visiblement des signes religieux, philosophiques ou spirituels*. C'est ce qu'a répondu jeudi la Cour de justice de l'Union européenne à une question préjudicielle posée par la Belgique.*

Le tribunal examinait une question du tribunal du travail francophone de Bruxelles qui doit se prononcer sur un litige entre une femme musulmane et une société gérant des logements sociaux. Lors d'un entretien, une entreprise n'a pas pris en considération la candidature de la jeune femme parce qu'elle avait clairement indiqué lors d'un entretien qu'elle ne retirerait pas son foulard.

En effet, l'entreprise a inscrit une politique de neutralité stricte dans son règlement. Même lorsqu'elle a suggéré de porter un autre type de couvre-chef quelques semaines plus tard, l'entreprise est restée sur sa position. Aucun couvre-chef, qu'il s'agisse d'une casquette, d'un chapeau ou d'un foulard, n'est autorisé dans les bureaux.

La femme a saisi la justice car, selon elle, le refus était directement ou indirectement fondé sur ses convictions religieuses et violait donc la loi.

Dans son arrêt, la Cour a confirmé qu'un employeur peut interdire le port du foulard ***si la politique de neutralité est inscrite dans le règlement de travail et si l'interdiction d'exprimer des convictions religieuses ou philosophiques « s'applique généralement et sans distinction à tous les employés »****. Il n'y a donc pas de discrimination directe, a déclaré la Cour dans un communiqué de presse.*

https://www.lesoir.be/470990/article/2022-10-13/la-cour-de-jus

tice-de-lue-estime-que-lemployeur-peut-interdire-le-port-du-voile