



**CLAUSE DE NEUTRALITE ET PORT DU VOILE : Il faut
nécessairement une telle clause dans le règlement
intérieur pour l'interdire**

Depuis l'arrêt « Micropole » de 2017, le cadre applicable en droit français à ce propos est clair :

- les entreprises peuvent prévoir dans leur règlement intérieur une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail,
- cette clause ne sera opposable que si elle est d'une part générale et indifférenciée et d'autre part appliquée aux seuls salariés directement en contact avec la clientèle.

Dans l'affaire « Camaïeu » issue d'un arrêt du 14 avril 2021, une salariée de retour de congé parental a été licenciée pour avoir refusé d'ôter son foulard islamique.

Aucune clause de neutralité n'était ici prévue.

Le licenciement est donc déclaré nul, constitutif d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de la salariée.

En l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur, la CJUE rappelle toutefois que cette interdiction peut être admise si l'entreprise démontre une exigence pro déterminante, notamment en matière d'impératif d'hygiène et de sécurité.

Cass. Soc. 14 avril 2021, n° 19-24.079