



Le porte du voile peut être interdit par un règlement interne selon la justice européenne

Un règlement interne d'une entreprise peut interdire à ses salariés de manifester leurs convictions religieuses, selon un arrêt rendu public jeudi 13 octobre par la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE).

Un positionnement qui reprend une jurisprudence déjà exprimée en 2021.

La justice européenne était saisie dans le cadre d'une affaire opposant une société gérant des logements sociaux en Belgique, la S.C.R.L., à une femme ayant candidaté pour un stage.

Elle avait signalé lors d'un entretien qu'elle ne voulait pas appliquer la « politique de neutralité » de l'entreprise qui aurait abouti à lui faire enlever son voile.

Refusée pour deux stages de suite, la femme estimait être victime d'une discrimination pour ses convictions religieuses.

Une discrimination interdite tant par le droit européen que par celui de la Belgique.

Selon le communiqué de la CJUE, « la règle d'une entreprise interdisant le port visible de signes religieux, philosophiques ou spirituels ne constitue pas une discrimination directe si elle est appliquée de manière générale à tous les travailleurs. »

Il ne s'agirait pas d'une « discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions » dès lors que cette disposition d'un règlement intérieur est « appliquée de manière générale et indifférenciée ».

En revanche, la CJUE précise qu'il peut s'agir d'une discrimination « s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle contient aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données ».

Une entreprise doit alors justifier « un objectif légitime » et des « moyens de réaliser cet objectif appropriés et nécessaires ».

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=267126&pageIndex=0&doclang=fr&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=234385>