

le 11 juillet 2017

INTERDICTION DU PORT DE SIGNES RELIGIEUX

Interdiction du port de signes religieux, politiques ou philosophiques dans l'entreprise

LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ VALIDÉ SOUS CONDITIONS

Par deux arrêts très attendus en date du 17 mars 2017[1], la Cour de Justice de l'Union Européenne vient de se prononcer sur la validité, au regard des règles posées par la directive européenne luttant contre les discriminations en matière d'emploi[2], de l'interdiction du port de signes visibles religieux, politiques ou philosophiques au sein de l'entreprise.

Pour la CJUE :

- (i) Mise en place par une règle interne de l'entreprise pour les salariés en contact avec sa clientèle, l'obligation de neutralité n'est en principe **pas une discrimination directe** et ne constitue pas non plus une discrimination indirecte à condition que elle n'aboutit pas à désavantager les personnes adhérant à une religion ou à certaines convictions.
- (ii) En l'absence de règles internes, une différence de traitement directement fondée sur la religion ne peut se justifier **qu'en présence d'une exigence professionnelle «nécessaire et déterminante»** ce que ne constitue pas la seule volonté de l'employeur de se conformer aux requêtes de ses clients.

Les employeurs français qui veulent afficher une politique de neutralité au sein de l'entreprise et interdire le port de signes visibles religieux, politiques ou philosophiques ont tout intérêt à introduire des dispositions dans ce sens dans leur règlement intérieur ainsi d'ailleurs que les y autorise expressément aujourd'hui la Loi El Khomri du 8 août 2016.

A noter toutefois que la CJUE, dans les arrêts précités, n'a reconnu le caractère légitime et nécessaire que de l'obligation de neutralité limitée aux salariés en **contact avec la clientèle** (sans se prononcer, mais semble-t-il sans l'exclure nécessairement, sur une obligation de neutralité plus générale).

CHAQUE EMPLOYEUR DEVRA EN TOUT ÉTAT DE CAUSE ÊTRE EN MESURE DE JUSTIFIER QUE :

- (i) sa politique de neutralité est poursuivie de manière cohérente et systématique au sein de l'entreprise et,
- (ii) la mesure qui sera prise à l'encontre d'un salarié qui ne respecte pas cette neutralité est **strictement nécessaire**. Ainsi, une mesure de licenciement pourrait, selon la CJCE, ne pas remplir ce caractère de nécessité si, sans subir de **«contraintes supplémentaires»**, l'employeur peut trouver une solution moins extrême (ex. mutation du salarié dans un autre service). Il appartiendra au juge français de se prononcer sur ce que peut recouvrir précisément ces «contraintes supplémentaires».

[1] CJUE 14 mars 2017, Samira Achbita c/ G4S Secure Solutions NV, aff. C-157/15 ; CJUE 14 mars 2017, Bougnaoui et ADDH c/ Micropole SA, aff. C-188/15

[2] Directive du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail



Bénédicte Moncelet

+33 6 16 08 40 58

b.moncelet@talens-avocats.com

Elsa Geandrot

+33 6 22 75 04 49

e.geandrot@talens-avocats.com