Un employeur peut interdire le port du voile au travail, selon l’avocat général de la Cour de justice de l’UE

25/02/2021 à 13h14



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. La CJUE n’est cependant pas tenue de suivre les conclusions de l’avocat général.

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’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*». […]

Le Figaro