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

13/10/2022 à 17h19



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.

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.

www.lesoir.be