

## Port du voile au travail: la discordance des Avocats généraux

**ERIC CARLIER  
& SYLVIE LACOMBE**

*Avocats Tetra Law*

La question de l'interdiction du port du voile au travail au motif qu'il convient d'adopter une tenue vestimentaire neutre va peut-être trouver un dénouement définitif très prochainement auprès de la Cour de Justice de l'Union Européenne (ci-après la CJUE).

On se souviendra que le président du Tribunal du travail de Bruxelles avait décidé qu'était discriminatoire la disposition du règlement de travail d'Actiris interdisant le port du voile. Pour le juge, l'obligation de neutralité vestimentaire entraînait un désavantage particulier pour les personnes qui souhaitent exercer leur liberté de religion et porter, en conséquence, un signe particulier, en l'espèce, le voile.

L'un des Avocats généraux près de la Cour de Justice de l'Union Européenne va dans le même sens.

Dans l'affaire soumise à la CJUE, une ingénieure avait été licenciée parce qu'elle portait le voile. La magistrate, Madame Sharpston, a considéré, dans ses conclusions présentées ce mercredi 13 juillet, que le fait de porter un foulard islamique n'empêchait pas cette personne d'accomplir ses tâches d'ingénieur d'études.

Ainsi, elle a estimé que l'interdiction de porter le foulard islamique en présence de clients n'était pas une « exigence professionnelle essentielle et déterminante », c'est-à-dire une justification qui permettrait de conclure à l'absence de discrimination fondée sur la religion.

Par ailleurs, l'Avocat général a rejeté l'idée selon laquelle une interdiction de porter une tenue vestimentaire religieuse,

au travail, lors de contacts avec la clientèle, était une forme de protection des droits et libertés individuelles.

Elle a donc conclu qu'était discriminatoire le licenciement de l'ingénieure en question parce qu'elle refusait d'ôter son voile.

Ces conclusions vont à l'encontre de celles de l'une de ses collègues, l'Avocat général Kokott, dans une affaire concernant une société belge. Le 31 mai, cette magistrate avait considéré qu'une entreprise peut avoir pour « règle générale » l'interdiction des signes politiques, philosophiques et religieux au travail. Même à considérer une forme de discrimination indirecte fondée sur la religion, celle-ci pourrait être justifiée, visant en réalité à mettre en œuvre une politique légitime de neutralité pour autant que la mesure soit proportionnée au but poursuivi.

Pour l'Avocat général Kokott, l'interdiction de signes religieux est appropriée pour atteindre un objectif de neutralité religieuse ou convictionnelle souhaitée par l'employeur. Cette interdiction est même nécessaire pour mettre cette politique d'entreprise en œuvre. L'Avocat général explique que si un travailleur ne peut pas « laisser au vestiaire » son genre, sa couleur de peau, son âge, son handicap, etc. lorsqu'il pénètre dans les locaux de son employeur, il peut en revanche lui être demandé une certaine retenue en ce qui concerne l'exercice de pratiques religieuses au travail ou de comportements motivés par la religion, comme le port du voile.

L'avis d'un Avocat général n'est qu'un avis. La CJUE peut le suivre ou prendre une décision en sens contraire. Généralement, elle suit le point de vue de l'Avocat général.

Mais en l'espèce, on peut se demander ce qu'elle fera dans ces deux dossiers. Le brouillard sera-t-il entretenu avec deux décisions en sens contraire? Ou, à l'inverse, la problématique sera-t-elle définitivement tranchée?

Il n'est en tout cas pas exclu que le port du voile soit définitivement autorisé.

Il n'est en tout cas pas exclu que le port du voile soit définitivement autorisé.