

Paris, le 15 mars 2017

## COMMUNIQUE DE PRESSE

Signes religieux dans l'entreprise : « *Mieux vaut prévenir que sanctionner* »

### **Port du voile en entreprise : AvoSial salue la décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne**

Premier syndicat des avocats d'entreprise en droit social, AvoSial se félicite des deux décisions rendues le 14 mars 2017 par la Cour de justice de l'Union européenne dans des affaires relatives au port du voile islamique, sur le lieu de travail, pour les salariés en relation avec les clients. **La position de la CJUE renforce la sécurité juridique des entreprises et lève des incertitudes sur l'interprétation de la loi Travail.**

**Selon la Cour, une règle interne à une entreprise interdisant aux salariés en contact avec la clientèle, le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux ne constitue pas une discrimination directe.** Cette décision devrait mettre fin aux incertitudes quant au risque d'inconventionnalité de l'article L. 1321-2-1 du Code du travail, né de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite « *Loi Travail* ». Cet article prévoit la possibilité d'inscrire le principe de neutralité religieuse dans le règlement intérieur de l'entreprise dans deux situations : dès lors que ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux, ou pour les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. Cette disposition a déjà connu bon nombre d'applications dans les entreprises. AvoSial se réjouit de la sécurité juridique découlant de ces décisions.

L'arrêt « *G4S* » renvoie à la juridiction interne le soin de s'assurer que la règle de neutralité, qui préexistait au licenciement de la salariée voilée, et donc que la juridiction valide, ne crée pas de discrimination indirecte. La décision de la CJUE donne, à cet égard, des indications précieuses sur les conditions objectives de justification d'une telle discrimination. Pour autant, dans l'hypothèse où l'employeur n'aurait pas institué l'interdiction par voie interne (règlement intérieur notamment), la Cour en a logiquement conclu que le souhait d'un client de ne plus voir la mission assurée par une salariée portant le foulard, ne peut être considéré comme une exigence professionnelle au sens de l'article 4, paragraphe 1 de la directive 2000/78. Il est donc permis de conclure que le contraire (un règlement intérieur interdisant des signes visibles de leurs convictions philosophiques politiques ou religieuses) aurait permis de sortir vainqueur de cette bataille de principes. **« Pour s'appuyer sur cette jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, les entreprises doivent anticiper et adapter leurs règlements intérieurs en mettant en œuvre des règles et procédures cohérentes et systématiques, c'est-à-dire qui ne vont pas stigmatiser une religion par rapport à une autre »** précise Marie-Hélène Bensadoun, Vice-présidente d'AvoSial.

**Contact presse : Pierre de Balincourt  
Agence Droit Devant  
Tel : 01 39 53 53 33 - [balincourt@droitdevant.fr](mailto:balincourt@droitdevant.fr)**

**« Inclure l'intérêt de l'entreprise parmi les critères du principe de proportionnalité »**

Dans le cadre de la réflexion autour de la refondation du Code du travail, AvoSial formule 15 propositions issues de groupes de travail animés par les avocats d'entreprise en droit social. L'un d'eux propose d'**inclure l'intérêt de l'entreprise parmi les critères du principe de proportionnalité** ». La rédaction de l'article L. 1121-1 du Code du travail n'est pas satisfaisante ; elle ne prend pas en compte l'intérêt de l'entreprise pour apprécier la limitation apportée aux droits et libertés fondamentaux de la personne dans le cadre de la relation de travail. Avec cette mesure de bon sens, AvoSial souhaite rendre possible pour l'employeur de restreindre certaines libertés, sous contrôle du juge, dès lors que l'intérêt de l'entreprise est en jeu. AvoSial souhaite ainsi que l'intérêt de l'entreprise soit apprécié à valeur égale des intérêts individuels.

**Plus d'informations :**

[Lire le communiqué](#)

[Voir la vidéo](#)

**A propos d'AvoSial**

*Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui rassemble plus de 400 membres à travers la France.*

*AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et sur l'élaboration de la doctrine. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises. [www.avosial.fr](http://www.avosial.fr)*