

## « L'arrêt de la Cour sur le port du voile en entreprise n'est pas surprenant » (S. Bloch, AvoSial)



**AvoSial**  
AVOCATS D'ENTREPRISE  
EN DROIT SOCIAL

---

Paris - Article n°215471 - Publié le 22/04/2021 à 18:32

---

Alors que le débat public résonne d'informations sur le sort incertain de l'Observatoire de la Laïcité, que les états généraux de la laïcité ont été lancés le 20/04/2021 et que la planète continue de s'interroger sur le concept de laïcité à la française, la Cour de cassation a prononcé un arrêt à propos du port du voile en entreprise, le 14/04/2021.

Cette décision ne révolutionne pas le sujet mais permet de faire un point utile sur l'état du droit.

Une analyse de **Stéphane Bloch**, avocat associé du cabinet **Flichy Grangé Avocats** et membre du réseau **AvoSial**.

---

[Poursuivre la lecture sur le site](#)

---

### Rappel des faits et de la procédure

Les faits sont importants et plus encore les moyens invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement d'une vendeuse de prêt-à-porter voilée devant la haute juridiction.

De retour d'un congé parental, une salariée, recrutée 3 ans avant les faits et qui ne s'était jamais faite remarquer, reprend son emploi de vendeuse avec un foulard dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou.

Son employeur lui demande alors de retirer son foulard et, face à son refus, la licencie.

Invoquant une discrimination, la salariée saisit la justice et la Cour d'appel de Toulouse confirme la nullité du licenciement.

Devant la Cour de cassation, l'employeur va tenter de contourner deux obstacles de taille :

- Le règlement intérieur de l'entreprise ne contient aucune clause de neutralité ; et
- Nul impératif d'hygiène ou de sécurité ne peut sérieusement justifier qu'une vendeuse de vêtements soit tenue de retirer son voile au contact de la clientèle.

Selon lui, la censure de l'arrêt d'appel est pourtant encourue notamment pour les motifs suivants :

- La preuve de l'existence d'une politique de neutralité dans l'entreprise peut, en l'absence de mention dans le règlement intérieur, s'inférer de mesures de restrictions individuelles déjà adoptées à l'égard de salariées se présentant dans cette tenue ;
- Le fait notamment que « *les fonctions de vendeuse s'exercent principalement sur une surface de vente spécifiquement construite autour de l'œil de la cliente avec pour objectif de mettre en valeur les produits de l'entreprise* » justifie que la différence de traitement en litige répond bien à une exigence professionnelle essentielle, déterminante et proportionnée poursuivant un objectif légitime au sens du droit communautaire, exclusive de toute discrimination ;
- Il importe peu que l'employeur n'apporte aucun élément concret étayant un trouble portant atteinte à ses intérêts économiques dès lors qu'une tenue de travail incompatible avec l'image de l'entreprise porte par lui-même nécessairement atteinte à cette image dont il est seul juge ;
- Enfin, en décidant que la prise en compte par une entreprise de l'attente de ses clients, sur l'apparence physique de ceux qui les servent, fait prévaloir les règles économiques de la concurrence sur l'égalité dignité des personnes humaines, les juges du fond se seraient référés à un concept inexistant en droit car si le voile islamique

participe de la dignité de la femme, c'est seulement aux yeux de la religion musulmane.

On le voit, les débats étaient passionnés, la tâche ardue mais, pour élaborée qu'elle soit, la défense de l'employeur n'a pas convaincu la Cour de cassation.

## La position adoptée par la Cour de cassation

Elle est claire et sans surprise.

Elle rappelle les principes cardinaux en la matière.

Les droits et libertés dans l'entreprise sont garantis par l'article L.1121-1 du Code du travail qui, par ailleurs, érige en principe la non-discrimination dans son article L.1132-1, associé au tempérament de l'article L.1133-1, qui autorise les différences de traitement sous certaines conditions.

En clair, l'articulation de ces articles conduit à ce qu'il ne puisse être apporté de restrictions aux droits et à la liberté individuelle des salariés, et plus spécifiquement ici à la liberté religieuse, que :

- si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
- si elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante proportionnées au but recherché.

Un employeur peut, par ailleurs, prévoir dans le règlement intérieur, ou dans une note de service soumise au même formalisme (nous rappelons ici que la Cour de cassation a exclu comme vecteur une simple charte éthique), une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail au contact des clients à condition que cette clause soit générale et indifférenciée.

Cela signifie qu'il n'est pas question de ne viser que le foulard ou la kippa.

Enfin, en l'absence de clause en ce sens, l'employeur peut tout de même prendre, sur le fondement de la jurisprudence de la CJUE (Micropole Univers, 14/03/2017), des mesures restrictives de liberté à condition qu'elles soient objectivement dictées par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle ce qui ne recouvre en réalité que l'hygiène et la sécurité.

Une fois ces règles rappelées, la haute juridiction se montre implacable :

- L'interdiction faite à la salariée de porter un foulard islamique caractérise l'existence d'une discrimination dès lors qu'aucune clause de neutralité n'existe dans le règlement intérieur ou une note de service. A défaut, point de salut ni d'échappatoire ;

- L'employeur ne peut invoquer l'exception de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante pour reprocher le port d'un voile à une salariée au motif de l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeurs de prêt à porter.

## Tous les employeurs sont-ils placés à la même enseigne ?

Non.

Les règles qui viennent d'être rappelées s'appliquent aux employeurs privés uniquement.

Les agents publics ont, quant à eux, une obligation de neutralité :

- Ils ne peuvent faire étalage ni de leurs convictions religieuses ni de leurs opinions politiques.
- De fait, les agents publics ne portent aucun attribut vestimentaire renvoyant à une pratique religieuse, que ce soit une croix, un voile, une kippa, ou autre.

Ce principe s'applique à tous les agents, aussi bien ceux se trouvant en contact avec le public, que ceux officiant dans l'espace public et ou encore ceux qui travaillent, à l'abri des regards, dans les bureaux ou les ateliers.

### Stéphane Bloch

Avocat associé @ Flichy Grangé Avocats

#### Parcours

<b>Flichy Grangé Avocats</b> Avocat associé	Depuis juillet 2018
<b>Cabinet KGA Avocats</b> Avocat associé	1996 - 2018
<b>Cabinet Frêche-Lombard</b> Avocat	1993 - 1996
<b>Cabinet Levy-Bloch</b> Avocat	1990 - 1993
<b>Cabinet Pierre Sanglade</b> Avocat	1987 - 1990

#### Établissement & diplôme

<b>Ecole de Formation du Barreau de Paris</b> Élève-Avocat	1986 - 1987
<b>Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne</b> DEA Droit privé général et Droit international privé	1984 - 1987

### Consulter la fiche sur le site

Fiche n° 39315, créée le 24/04/2020 à 16:43 - Màj le 29/04/2020 à 15:44



## AvoSial

- Syndicat d'avocats spécialistes dans le domaine du social
- Mission : être force de réflexion, de proposition et d'action dans le domaine du droit social des affaires
- Membres : 500 revendiqués à travers la France.
- Président : Nicolas de Sevin
- Contact : [Cécile de Bentzmann](#) - Agence Droit Devant
- Tél. : 01 39 53 53 33

Catégorie : Cabinets d'Avocats

### Consulter la fiche sur le site

Fiche n° 5043, créée le 17/05/2017 à 07:12 - Màj le 28/04/2020 à 11:03

## À lire aussi



### Neutralité : l'employeur ne peut pas licencier une salariée vendeuse parce qu'elle porte un foulard

L'employeur ne peut pas licencier une salariée, vendeuse, portant un foulard lorsqu'il n'existe pas de clause de neutralité dans le règlement intérieur...



### Signes religieux : licenciement illicite d'un salarié portant une barbe sans risque de sécurité

Le licenciement d'un salarié pour port de barbe, alors que le règlement intérieur ne prévoit pas de clause de neutralité et qu'il n'existe aucun risqu...

En vignette : Stéphane Bloch, avocat associé au sein du cabinet Flichy Grangé Avocats et membre du réseau AvoSial - © DR.

Accéder au site > [Accueil](#) [News](#) [Tank](#) [Think](#) [Data](#) [Annuaire](#)

---

Accéder au site > [Paramétrer](#) [Changer identifiants](#) [Suspendre](#)

---

Accéder au site > [Rédaction](#) [Commercial](#) [Webmestre](#)

---

© News Tank RH - 2021 - Reproduction et rediffusion interdites sans autorisation.



**Code de la propriété intellectuelle :** « La contrefaçon (...) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Est (...) un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une oeuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur. »