



Le syndicat des copropriétaires peut interdire le port de signe religieux

Conseils pratiques publié le 25/06/2020, vu 427 fois, Auteur : [Me Thomas CARBONNIER](#)

Le syndicat des copropriétaires peut interdire le port de signe religieux

Le syndicat des copropriétaires peut interdire le port de signe religieux

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) vient de se prononcer sur la possibilité pour l'employeur de limiter le port de signe religieux lors notamment des contacts de ses salariés avec la clientèle. Elle affirme que la relation avec la clientèle est un objectif légitime permettant à l'employeur, par l'intermédiaire du règlement intérieur, de restreindre le port de signe religieux. Cependant, le souhait particulier d'un seul client ne peut pas être utilisé pour licencier un(e) salarié(e).

1. Le règlement intérieur de l'entreprise peut interdire le port de signe religieux sous conditions

1.1. Le principe

La CJUE pose comme principe que l'interdiction de porter tout signe politique, religieux ou philosophique qui découle d'une règle interne à l'entreprise ne constitue pas une discrimination directe.

Dans la première affaire, une salariée belge avait été licenciée car elle souhaitait porter le voile islamique, contrairement à l'interdiction du port de signe religieux fixée par le règlement intérieur de l'entreprise. La Cour de cassation belge demande à la CJUE si l'interdiction de porter un signe religieux découlant du règlement intérieur de l'entreprise constituait une discrimination directe.

La Cour de justice répond par la négative : pour elle, la règle édictée par l'entreprise se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc toute manifestation de telles convictions. Cette règle n'instaure pas de différence de traitement.

Autrement exprimé, le syndicat des copropriétaires (SDC) pourrait instaurer un règlement intérieur interdisant tout port de signes religieux visibles (*croix chrétienne, étoile de David, main de Fatma, voile, etc*).

1.2. Les limites

La CJUE estime cependant qu'une telle interdiction pourrait constituer une discrimination indirecte si elle crée un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données. Si tel est le cas l'employeur devra prouver pour échapper à la qualification de discrimination :

- qu'il poursuit un objectif légitime: notamment un objectif de neutralité vis à vis de ses clients poursuivi de manière cohérente et systématique: si l'interdiction vise uniquement les travailleurs en relation avec les clients, elle doit être considérée selon la CJUE comme strictement nécessaire pour atteindre le but poursuivi ;
- que les moyens de réaliser ces objectifs sont appropriés et nécessaires

La CJUE renvoie à la Cour de cassation le soin de caractériser ces éléments.

2. Si aucune règle interne n'est prévue, la différence de traitement doit reposer sur une exigence professionnelle et déterminante

La Cour de justice affirme qu'en l'absence de règle interne à l'entreprise, il n'y aura pas de discrimination si:

- la différence de traitement en cause constitue une exigence professionnelle et déterminante au sens de la directive 2000/78 ;
- l'objectif poursuivi doit être légitime et l'exigence proportionnée.

Dans la deuxième affaire, une ingénieure d'étude avait été licenciée, car elle refusait de retirer son voile lors de ses interventions chez un client bien que celui-ci lui ait demandé de le faire.

Licenciée pour faute grave, elle avait saisi le conseil de prud'hommes en nullité de son licenciement.

La Cour de cassation française a formulé une question préjudicielle à la Cour de justice sur le fait de savoir si la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits d'un seul client de ne plus voir ses services fournis par une salariée portant le foulard islamique pouvait constituer une exigence professionnelle et déterminante au sens de la directive.

La CJUE répond par la négative : Il est impossible de se fonder sur le souhait d'un seul client pour justifier un licenciement en raison du port d'un signe religieux.