



Port du voile au sein de l'entreprise

publié le **02/01/2012**, vu **4800 fois**, Auteur : [Mourot](#)

La question est de savoir si une entreprise est en droit d'interdire au sein de ces locaux le port du voile intégral, et si oui, dans quelles conditions. Pour appréhender le problème et sa solution, il convient dans un premier temps de revenir au principe (I°) pour en apprécier dans un second les implications (II°).

I° Le principe : le respect des droits et libertés du salarié

A) Les droits et libertés au sein de l'entreprise

Selon l'article L.1121-1 du Code du Travail, « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas **justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché*** ».

Ainsi, dans l'affaire soumise à la Cour d'appel de Versailles du 27 octobre 2011 (n°10-05642), l'association Baby-Loup a licencié pour faute grave un salarié qui avait refusé de manière répétée d'enlever son foulard intégral. Ces restrictions avaient en outre été imposées par le règlement intérieur de l'association. Le salarié invoque une discrimination au regard de ses convictions religieuses et demande par conséquent la nullité de son licenciement. Le Conseil des prud'hommes déboute la salariée de sa demande et interjette appel auprès de la Cour d'appel de Versailles. La Cour rejette la demande. Reste à savoir sur quel fondement.

B) Les libertés en question :

A la lecture de l'arrêt, la salariée semble invoquer deux fondements à sa discrimination.

1. La liberté de se vêtir

D'abord, le salarié peut invoquer la liberté de se vêtir. En effet, à condition d'être décent, **le salarié est libre de s'habiller et de se coiffer à sa guise.**

Toutefois, l'argument du salarié ne saurait prospérer longtemps. La liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu de travail n'entre **pas dans la catégorie des libertés fondamentales** (*soc. 28/05/2003 n°02-40.273*).

Sur ce fondement, l'employeur était donc en **droit de restreindre cette liberté dans le règlement intérieur**. A titre d'exemple, l'employeur peut imposer le port d'un uniforme si cela répond soit à un impératif de sécurité soit est lié à l'intérêt de l'entreprise, et notamment à l'exercice de certaines fonctions.

2. La liberté d'opinion religieuse

Concernant la liberté religieuse des salariés, **l'employeur est tenu de respecter les opinions et les convictions de ces salariés**.

Toutefois, ce dernier ne saurait pour autant réclamer un traitement particulier au raison de ces croyances. Ainsi, la salariée souhaitait porter le voile intégral contrairement aux dispositions du règlement intérieur. Elle invoquait en outre, que la crèche, gérée par l'association Baby Loup, était principalement fréquentée par des personnes de confession islamique. Cet argument ne pu non prospérer au regard cette fois des statuts de l'association, qui a vocation à accueillir tous les enfants dans une structure neutre.

En définitive, la salariée ne s'est pas gardé de tout **prosélytisme** susceptible de porter **atteinte à la bonne marche de l'entreprise**. La sanction de son comportement, le licenciement est donc justifié.

II° L'exception : la restriction soumise à conditions

Pour éviter toute les dérives, l'employeur confronté à une telle situation doit néanmoins respecter certaines conditions.

A cet effet, la HALDE indique que l'employeur doit apporter des **précisions** à cette interdiction du port du voile. Il ne peut **pas en faire une interdiction générale et absolue**. Il doit ensuite **assurer la pertinence et la proportionnalité** de la contrainte et ce au cas par cas au regard des **tâches concrètes du salarié et du contexte de l'exécution de son travail**.

A titre d'exemple, a été jugée justifiée l'interdiction d'un foulard islamique faite à une vendeuse d'un centre commercial (CA Paris 16/03/2001 n°99-31302) ou une technicienne de laboratoire (CA Paris 23/11/2006 n°05-5149) dès lors que l'intéressée est en **contact avec la clientèle** dans un **lieu ouvert à un large public de convictions variées**.

Au cas d'espèce, la salariée était en contact avec des enfants de toutes confessions. Il existait donc un risque de prosélytisme de la part de la salariée. La restriction à la liberté de croyance, certes garantie par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, est d'une part justifiée au regard de la nature du poste de la salariée, en contact permanent avec de jeunes enfants et d'autre part, proportionnée au principe de neutralité, mentionné dans les statuts de l'association.