



# Licenciement pour port du voile, en l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur.

Commentaire d'arrêt publié le 18/05/2021, vu 1238 fois, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

## Les conséquences de l'absence de clause de neutralité

Une salariée, vendeuse dans une enseigne de prêt-à-porter, s'est présentée à son poste de travail avec un foulard dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou. L'employeur lui a demandé de retirer son foulard. A la suite du refus opposé par la salariée, celle-ci a été licenciée pour cause réelle et sérieuse et a alors saisi le Conseil de prud'hommes.

L'employeur peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail dans sa rédaction applicable, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

Dans cette affaire, aucune clause de ce type n'existait.

La Cour énonce que l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante et en déduit que le licenciement de la salariée était discriminatoire.

Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-24.079

[www.roussineau-avocats-paris.fr](http://www.roussineau-avocats-paris.fr)