



2017#9

Neutralité dans l'entreprise : les précisions de la Cour de Justice de l'Union Européenne

Par deux arrêts du 17 mars 2017, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) est venue valider le principe d'une restriction en entreprise du port de signes religieux, politiques ou philosophiques par les salariés et en fixer les contours. (aff. C-157/15, G4S Secure solutions NV et aff. C-188/15, Micropole SA)

En l'espèce, il s'agissait de deux salariées d'entreprises privées, en Belgique et en France, licenciées pour avoir refusé de retirer leur voile sur le lieu de travail.

Pour que cette neutralité imposée aux salariés ne soit pas directement discriminatoire, au sens de la directive européenne du 27 novembre 2000, les restrictions au port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses doivent **viser indifféremment toute les manifestations possibles des différentes convictions** et tous les travailleurs de l'entreprise doivent être traités de manière identique.

Il faut encore que la restriction mise en place par l'entreprise ne puisse pas constituer une discrimination indirecte (une obligation en apparence neutre conduisant à une discrimination envers certains salariés).

Dans ces conditions, le règlement intérieur peut prévoir une clause de neutralité si ce traitement est justifiée par **un objectif**

légitime et si les **moyens** de réaliser cet objectif sont **appropriés et nécessaires**.

La CJUE retient que la volonté d'une entreprise d'afficher, dans ses relations avec l'ensemble de sa clientèle, une neutralité politique, philosophique ou religieuse constitue bien un objectif légitime.

Notons à ce titre que la seule demande d'un client de ne plus être servi par une personne voilée ne devrait pas pouvoir constituer un motif légitime de licenciement.

La mise en œuvre de cette obligation de neutralité doit encore relever d'une politique interne à l'entreprise poursuivie de manière cohérente et systématique.

Enfin, la CJUE considère qu'il convient de vérifier si la restriction ne concerne que des salariés en contact avec la clientèle. Si tel est le cas, ladite interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire pour atteindre le but poursuivi.

Cette décision vient donc conforter la nouvelle possibilité offerte à l'employeur d'intégrer une clause de neutralité dans le règlement intérieur, **tout en rappelant l'exigence forte de démonstration de la légitimité et la proportionnalité de cette obligation de neutralité.**

Vincent MOULIN
Avocat