



Selon l'avocat général Sharpston, le règlement de travail d'une entreprise qui impose à une travailleuse d'ôter son foulard islamique lors de ses contacts avec la clientèle constitue une discrimination directe illicite

Imposer un code vestimentaire parfaitement neutre peut également constituer une discrimination indirecte, une telle discrimination ne pouvant être justifiée que si elle est proportionnée à la poursuite d'un objectif légitime tel que notamment les intérêts commerciaux de l'employeur

M^{me} Asma Bouagnaoui est une femme musulmane qui a été employée comme ingénieur d'études par Micropole, une société de conseil informatique. Elle a été engagée par contrat de travail le 15 juillet 2008. Pendant son travail, elle portait, à certains moments de son choix, un foulard islamique qui lui couvrait la tête tout en lui laissant le visage dégagé.

Une partie des tâches de M^{me} Bouagnaoui consistait à rencontrer des clients de Micropole dans leurs locaux. L'un de ces clients s'étant plaint de ce que le foulard de M^{me} Bouagnaoui avait « gêné » ses collaborateurs et ayant demandé qu'il n'y ait « pas de voile la prochaine fois », il lui a été demandé de confirmer qu'elle respecterait cette demande lors de sa prochaine visite. M^{me} Bouagnaoui s'y est refusée et a été licenciée le 22 juin 2009. Micropole a conclu que son refus d'ôter le foulard rendait impossible la poursuite de son activité au service de l'entreprise. M^{me} Bouagnaoui a alors contesté son licenciement devant les juridictions françaises.

Saisie de l'affaire, la Cour de cassation française demande à la Cour de justice si l'interdiction de porter le foulard islamique lors de la fourniture de services de conseil informatique à des clients peut être considérée comme une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » et échappe ainsi au principe de non-discrimination fondée sur la religion ou les convictions, prévu dans une directive de l'Union¹.

Dans ses conclusions de ce jour, l'avocat général Eleanor Sharpston relève que les régimes juridiques des États membres présentent de grandes différences en matière de port de tenues vestimentaires religieuses et de signes religieux au travail. Tel est le cas en particulier des travailleurs du secteur public. Comme la présente affaire concerne cependant l'emploi dans le secteur privé, l'avocat général limite ses observations à ce secteur. Elle estime que la liberté de manifester sa religion ou ses convictions, en tant que partie intégrante de la liberté de religion, relève du champ d'application de la directive. Du fait de sa religion, M^{me} Bouagnaoui a été traitée de manière moins favorable, puisqu'un autre ingénieur d'études qui n'aurait pas choisi de manifester ses croyances religieuses n'aurait, lui, pas été licencié. L'avocat général en conclut que **le licenciement de M^{me} Bouagnaoui constitue une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions**. Ce licenciement ne pourrait être licite que si l'une des dérogations prévues par la directive venait à s'appliquer.

La directive prévoit que, dans certaines circonstances, une différence de traitement qui devrait normalement être considérée comme une discrimination peut échapper au champ d'application de la directive si elle est basée sur une caractéristique qui constitue une « exigence professionnelle ».

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16).

L'avocat général considère que cette dérogation doit être interprétée de manière stricte. L'exigence doit être « essentielle et déterminante » et proportionnée à l'objectif légitime poursuivi.

L'avocat général estime que cette dérogation ne peut pas s'appliquer en l'espèce. Plus précisément, **rien n'indique que le fait de porter un foulard islamique empêchait M^{me} Bougnaoui d'accomplir ses tâches en tant qu'ingénieur d'études. D'ailleurs, la lettre de licenciement de Micropole souligne expressément ses compétences professionnelles.** Bien que la liberté d'entreprise soit un principe général du droit de l'Union, cette liberté connaît des limites, dont la nécessité de protéger les droits et libertés d'autrui. Le risque de préjudice financier pour l'employeur ne peut pas justifier une discrimination directe.

L'avocat général examine ensuite les autres dérogations possibles en matière de discrimination directe et conclut qu'aucune d'entre elles ne peut s'appliquer en l'espèce.

Premièrement, l'avocat général rejette l'idée que l'interdiction faite aux travailleurs de porter une tenue vestimentaire religieuse lors de leurs contacts avec la clientèle puisse être nécessaire à la protection des droits et libertés individuels indispensables au fonctionnement d'une société démocratique. En tout état de cause, rien n'indique en l'espèce que le législateur national aurait adopté une quelconque mesure donnant effet à cette dérogation.

Deuxièmement, la dérogation prévue en faveur des « activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions » n'est pas applicable étant donné la nature des activités de Micropole.

L'avocat général en conclut que le licenciement de M^{me} Bougnaoui constitue une discrimination directe à laquelle aucune des dérogations prévues par la directive ne s'applique.

Enfin, l'avocat général examine brièvement la situation juridique dans le cas où la présente affaire serait considérée comme un cas de discrimination indirecte (soit parce que la Cour s'écarterait de ses conclusions soit parce que des éléments supplémentaires viendraient à être présentés en ce sens devant la juridiction nationale). L'avocat général observe que **le règlement d'une entreprise imposant un code vestimentaire parfaitement neutre est susceptible de créer une discrimination indirecte. Une telle règle peut être justifiée si elle poursuit un objectif légitime et est proportionnée à cet objectif.** Un code vestimentaire neutre pourrait aller dans l'intérêt commercial de l'employeur et, partant, constituer un objectif légitime. L'avocat général remarque cependant que, dans la présente affaire, il est improbable que l'interdiction édictée par Micropole puisse être considérée comme proportionnée. Néanmoins, ce sera en définitive à la juridiction nationale qu'il incombera de statuer sur ce point.

RAPPEL: Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour de la lecture.

Contact presse: Gilles Despeux 📞 (+352) 4303 3205

Des images de la lecture des conclusions sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" 📞 (+32) 2 2964106