



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 25/21
Luxembourg, le 25 février 2021

Conclusions de l'avocat général dans les affaires jointes C-804/18
IX/WABE eV. et C-341/19 MH Müller Handels GmbH/MJ

Selon l'avocat général Rantos, un employeur peut autoriser, dans le cadre de sa politique de neutralité, le port, par ses employés, de signes religieux de petite taille

Affaire C-804/18 : WABE, association allemande d'utilité publique, gère des établissements qui accueillent et éduquent les enfants en journée. Elle se veut neutre à l'égard des partis politiques et des confessions religieuses. IX est éducatrice spécialisée et travaille pour WABE depuis l'année 2014. De confession musulmane, IX a décidé, au début de l'année 2016, de porter le foulard islamique y compris sur son lieu de travail. D'octobre 2016 à mai 2018, elle a été en congé parental.

En mars 2018, WABE a adopté des instructions de service pour le respect du principe de neutralité. Elles interdisent aux employés de porter, sur leur lieu de travail, des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques et religieuses. Sont notamment visés la croix chrétienne, le foulard islamique et la kippa juive. Le respect du principe de neutralité ne s'impose pas aux employés de WABE travaillant au siège de l'entreprise dès lors qu'ils n'ont pas de contacts avec les clients.

Informée des instructions adoptées par WABE, IX a refusé de retirer son foulard et a, par conséquent, reçu plusieurs avertissements avant d'être provisoirement suspendue.

L'employée conteste devant l'Arbeitsgericht Hamburg (tribunal du travail de Hambourg, Allemagne) la décision de WABE.

Affaire C-341/19 : la société MH Müller Handels exploite en Allemagne une chaîne de drogueries. MJ, de confession musulmane, est employée par cette entreprise depuis l'année 2002 en tant que conseillère de vente et caissière. En 2014, à son retour de congé parental, elle a porté, contrairement à ce qui était le cas auparavant, un foulard islamique. Face à son refus de retirer son foulard au travail, elle a reçu, de la part de son employeur, en juillet 2016, l'instruction de se présenter sur son lieu de travail sans signe ostentatoire de grandes dimensions de convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

MJ conteste la décision de son employeur et celui-ci demande à la Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) de rejeter le recours formé par MJ.

Les deux juridictions demandent à la Cour de justice si ces règles des entreprises sont conformes à la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ¹.

Dans ses conclusions présentées ce jour, l'avocat général Athanasios Rantos, rappelle, tout d'abord, que la directive entend par « égalité de traitement », l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée, notamment, sur la religion. Il estime, en se référant à la jurisprudence de la Cour dans les affaires G4S Secure Solutions ² et Bougnaoui ³, que **l'interdiction du port de**

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 2000, L 303, p. 16).

² Arrêt du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, [C-157/15](#) ; voir également communiqué de presse n°[30/17](#).

³ Arrêt du 14 mars 2017, Bougnaoui et ADDH, [C-188/15](#) ; voir également communiqué de presse n°[30/17](#).

tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions à l'égard des travailleurs qui observent certaines règles vestimentaires en application de préceptes religieux imposant à se couvrir.

L'avocat général examine, ensuite, la question de la compatibilité avec le droit de l'Union, dans le cadre d'une politique de neutralité de l'entreprise, de l'interdiction par une règle interne du port sur le lieu du travail de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ostentatoires de grandes dimensions.

Dans son arrêt G4S Secure Solutions, la Cour s'est référée au port visible de tout signe de convictions religieuses sur le lieu du travail. Elle a considéré que l'interdiction du port de ces signes est apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité de l'entreprise, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique. La question de l'interdiction du port de signes ostentatoires de grandes dimensions n'a pas encore été tranchée par la Cour.

L'avocat général relève que cette question revient à vérifier si le port visible de signes de petite taille est approprié. Il considère à cet égard **qu'une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse d'un employeur, dans ses relations avec ses clients, n'est pas incompatible avec le port, par ses employés, de signes religieux, visibles ou pas, mais de petite taille, autrement dit discrets, et qui ne se remarquent pas dans une première approche.**

Selon l'avocat général, il n'appartient pas à la Cour de donner une définition des termes « petite taille », dès lors que le contexte dans lequel le signe est porté peut jouer un rôle. Néanmoins, il considère que le foulard islamique ne constitue pas un signe religieux de petite taille. Il appartient donc à la juridiction nationale d'examiner la situation au cas par cas.

L'avocat général considère que si l'interdiction du port, sur le lieu du travail, de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est admissible, l'employeur est également libre, dans le cadre de sa liberté d'entreprise, d'interdire uniquement le port de signes ostentatoires de grandes dimensions.

L'avocat général conclut qu'une **règle interne d'une entreprise privée interdisant uniquement, dans le cadre de sa politique de neutralité, le port de signes ostentatoires de grandes dimensions de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail est susceptible d'être justifiée.** Une telle politique d'interdiction doit être poursuivie de manière cohérente et systématique, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.

Enfin, l'avocat général examine la question de savoir si les États membres peuvent appliquer une réglementation nationale protégeant la liberté de religion lors de l'examen d'une instruction fondée sur une règle interne d'une entreprise qui interdit le port de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses. En effet, il résulte des dispositions constitutionnelles allemandes que le souhait d'un employeur de mener une politique de neutralité religieuse à l'égard de ses clients ne revêt, en principe, un caractère légitime que si l'absence de cette neutralité entraîne pour lui un préjudice économique.

L'avocat général estime qu'il est nécessaire de prendre en compte la diversité des approches des États membres en ce qui concerne la protection de la liberté de religion. Il considère que les dispositions nationales allemandes n'entrent pas en conflit avec la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. En effet, elles n'interdisent pas une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse de la part d'un employeur mais fixent uniquement une exigence supplémentaire relative à la mise en œuvre de celle-ci, à savoir l'existence d'une menace suffisamment concrète d'un désavantage économique pour l'employeur ou un tiers concerné.

Par conséquent, l'avocat général conclut qu'**une juridiction nationale peut appliquer les dispositions constitutionnelles protégeant la liberté de religion lors de l'examen de la conformité à la directive d'une règle interne d'une entreprise privée relative à l'interdiction du port de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail. Toutefois, ces dispositions ne doivent pas porter atteinte au principe de non-discrimination prévu par la directive, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.**

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 : Antoine Briand 📞 (+352) 4303 3205.

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