



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

Une salariée qui refuse d'enlever son voile au travail peut-elle être licenciée ?

Publié le 28 avril 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Vous portez un vêtement religieux sur votre lieu de travail ? À quelles conditions votre employeur peut-il vous l'interdire ? Si un employeur souhaite restreindre les libertés individuelles de ses salariés, en l'espèce la liberté de religion, il doit justifier cette restriction par la nature de la tâche à accomplir et répondre à une exigence professionnelle essentielle, déterminante et proportionnée au but recherché. C'est ce que vient de confirmer la Cour de cassation.

Embauchée en 2012 dans un magasin de vêtements féminins, une salariée part 6 mois en congé parental en 2015. À son retour, elle porte un foulard dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou.

Son employeur lui demande de l'enlever. Devant son refus, il la place en dispense d'activité et la licencie quelques semaines plus tard pour cause réelle et sérieuse.

La salariée saisit la juridiction prud'homale pour discrimination en raison de ses convictions religieuses.

Devant les tribunaux, l'employeur justifie sa décision par la préservation de l'image de l'entreprise et de sa politique commerciale. Pour lui, l'enseigne exprime la féminité de sa clientèle, sans dissimuler le corps ou les cheveux.

Il considère également que la salariée a travaillé depuis le début de son contrat sans voile, et qu'il a donc été placé devant le fait accompli.

Il estime que l'employeur est seul juge de la cohérence vestimentaire des salariés avec l'image de l'entreprise.

L'employeur met également en avant le fait que certaines de ses clientes pourraient être « *chagrînées* » de la présence d'une femme voilée dans son équipe de vendeuse.

La cour d'appel estime que ces éléments ne constituent pas la preuve d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Elle relève que le règlement intérieur de l'entreprise ne prévoit pas de clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe religieux, philosophique ou politique sur le lieu de travail.

Elle considère donc que l'interdiction faite à la salariée relève de la discrimination en raison de ses convictions religieuses et que le licenciement doit être annulé.

La Cour de cassation partage pleinement cet avis.

Textes de loi et références

- Cour de cassation, chambre sociale, 14 avril 2021 [✉ \(https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/479_14_46873.html\)](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/479_14_46873.html)

Et aussi

- Religion dans l'entreprise : quelles sont les règles ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20367>)

Nos engagements

- Engagements et qualité
- Mise à disposition des données
- Partenaires
- Co-marquage
- 3939 Allo Service Public

Nous connaître

- À propos
- Aide
- Contact

Service Public vous informe et vous oriente vers les services qui permettent de connaître vos obligations, d'exercer vos droits et de faire vos démarches du quotidien.

Il est édité par la Direction de l'information légale et administrative et réalisé en partenariat avec les administrations nationales et locales.

- legifrance.gouv.fr
- gouvernement.fr
- data.gouv.fr

Nos partenaires

-

[Plan du site](#) [Accessibilité : totalement conforme](#) [Accessibilité des services en ligne](#) [Mentions légales](#) [Données personnelles et sécurité](#) [Conditions générales d'utilisation](#) [Gestion des cookies](#)

Sauf mention contraire, tous les textes de ce site sont sous licence etalab-2.0