



La question du port du voile



Description de la situation

Un·une conseiller·e reçoit une demandeuse d'emploi qui porte le voile

Caractérisation de la situation

Le·la conseill·e ne sait pas comment aborder la question du port de voile dans la recherche d'emploi:

- Le risque d'être discriminée
- faire prendre conscience de cette difficulté sans entrer dans le débat de la laïcité

Le traitement de la situation proposé par le groupe

La question du fait religieux est un sujet délicat à traiter dans le cadre de l'emploi. Le groupe souhaite apporter un éclairage sur cette question et proposer des conseils en termes d'accompagnement.

Les conseils pour l'accompagnement

- Débuter le premier entretien de manière classique en évoquant ensemble **son projet professionnel**, vers quel métier elle s'oriente ? la question du port du voile ne doit pas forcément être évoquée au premier entretien. Attendre qu'une relation de confiance s'installe pour éviter les amalgames et malentendus.
- Faire le point sur les démarches effectuées et sur son parcours, les difficultés rencontrées, les besoins ?
- Le port du voile **peut être incompatible avec le métier visé**, pour des raisons de sécurité, d'hygiène sanitaire, et impératifs commerciaux... évaluation de la faisabilité de son projet

- dans le cadre d'un poste en relation avec un public ou des clients, analyser ensemble les freins pour accéder à ce type de poste en portant le voile. Réticences des employeurs, appréhensions, préjugés... Les employeurs peuvent se rattacher à un cas de jurisprudence qui confirme qu'il est possible dans certains cas d'interdire le port du voile

- Souhaite-t-elle garder son voile pendant les entretiens de recrutement et pendant l'exercice de son métier ?

- Evoquer ensemble **la réalité du frein que représente le port du voile dans le milieu professionnel sans faire part de vos convictions personnelles**. L'objectif est de permettre une prise de conscience de la demandeuse d'emploi.

- travailler ensemble sur **un argumentaire à présenter au recruteur** si la question du port du voile se présente. L'objectif est qu'au moment de l'entretien, la candidate soit à l'aise avec le sujet et qu'elle sera rebondir face à une remarque négative sur le port de voile.

- Si la relation se tend, reprendre ensemble le rôle du·de conseiller·e emploi, son rôle d'intermédiaire de l'emploi sur les enjeux de la discrimination. **Rappeler que l'employeur privé peut interdire le port de signes religieux dans le cadre ou cette restriction est justifiée par la nature des tâches effectuées et doit répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante**. Exemple : l'interdiction du port du voile pour une personne qui travaille sur une chaîne de production mécanique. Le simple contact avec la clientèle ne suffit pas à justifier le retrait

d'un signe religieux. Votre métier est de conseiller, recentrer les échanges sur le métier.

- vigilance : pour les personnes récentes sur le territoire français, le cheminement et l'acceptation n'est pas le même et peut prendre plus de temps.

- Si elle pose des questions précises sur la Loi : expliquer que dans un arrêt du 22 novembre, la Cour de cassation précise les conditions dans lesquelles l'employeur peut éventuellement interdire le port de signes religieux à un ou une salarié(e).

Informations complémentaires

Exemple de jurisprudence :

L'employeur a pu se fonder sur « **les impératifs commerciaux liés aux intérêts de l'entreprise** » pour demander « la mise en conformité entre l'esprit mode de l'enseigne et la tenue du personnel chargé de l'accueil, du conseil de la clientèle et de la vente d'articles féminins ». dans cette affaire, l'employeur a fait valoir que la tenue de la salariée, couverte de la tête aux pieds, s'opposait à la réalisation de sa mission de conseil à la clientèle ; (Cour d'appel de Saint Denis, La réunion, 9 sept 1997

Plus récemment, en 2017

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) admet que le port de signes religieux au travail peut être restreint, voire interdit mais cette mesure doit respecter le principe de proportionnalité afin d'éviter toute discrimination.

Dans les 2 affaires jugées par la CJUE, les salariées ont été licenciées suite à leur refus

de retirer leur voile au travail. Toutefois, ces 2 affaires se différencient par l'origine de l'interdiction. Dans la première, l'interdiction est prévue par le règlement intérieur et concerne les salariés en relation avec la clientèle. Dans la seconde affaire, l'employeur répond au souhait d'un client qui ne veut pas qu'une salariée porte le voile lorsqu'elle intervient dans son entreprise.

Les juges nationaux doivent être vigilant sur :

- **la condition relative à l'existence de l'objectif légitime** : le principe de neutralité est légitime si seuls les travailleurs supposés entrer en contact avec les clients doivent afficher une image de neutralité ;
- **le caractère approprié de la règle interne** : cette règle de neutralité doit être poursuivie de manière cohérente et systématique. L'entreprise a établi une politique générale et indifférenciée d'interdiction du port de signes notamment religieux à l'égard des membres du personnel en contact avec la clientèle ;
- **le caractère nécessaire de l'interdiction** : elle se limite au strict nécessaire pour atteindre le but poursuivi et donc qu'elle vise uniquement les salariés en relation avec la clientèle.

Dans la seconde affaire, une entreprise française demandait à une salariée de retirer son foulard islamique lorsqu'elle



Discrimin' Actions Cotentin Emploi

Plan territorial de lutte contre les discriminations à l'emploi et à la formation

allait en mission auprès d'un client (demande formulée par le client)

Les différences de traitement sont autorisées si les restrictions à la liberté religieuse sont justifiées par **la nature de la tâche à accomplir et répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante**. Ainsi, pour des raisons de sécurité, une interdiction du voile peut être légitime.

Les considérations subjectives comme la prise en compte des souhaits particuliers d'un client ne répondent pas à cette exigence. Les souhaits d'un client ne justifient pas une différence de traitement.

Contact :

Charline SAUSSAYE

Cheffe de projet égalité et diversité

csaussaye@mef-cotentin.com

Tel.: 02 33 01 64 66

Maison de l'Emploi et de la Formation du
Cotentin

1 rue d'Anjou - BP 81

50130 Cherbourg-en-Cotentin

Toutes les études de cas sont disponibles sur le site
www.mef-cotentin.com (Publications)