

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article8350>

# Neutralité vestimentaire - Règlement intérieur - Licenciement - Conditions à respecter

- Questions & Réponses - La jurisprudence par thématique - Laïcité -



Date de mise en ligne : jeudi 18 avril 2019

---

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous

droits réservés

---

## **Un employeur privé (association ou entreprise) peut-il licencier une salariée qui refuse de retirer son voile lors de contacts avec les clients (ou le public accueilli) ?**

### **Oui mais sous de strictes conditions :**

- la neutralité vestimentaire doit être prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise (ou de l'association) ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur (une règle non écrite ne suffit pas) ;
- la clause de neutralité vestimentaire ne doit pas cibler une confession mais doit s'appliquer à tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail ;
- cette clause générale et indifférenciée ne peut s'appliquer qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients (ou le public s'agissant des associations) ;
- en cas de refus d'un salarié de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, l'employeur doit, avant de procéder au licenciement, rechercher s'il est possible de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec les clients ou le public (en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise ou à l'association et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire).

En l'espèce une entreprise avait licencié une personne de confession musulmane qui avait refusé d'ôter son voile lors de ses rendez-vous avec les clients qui avaient exprimé leur gêne. Les juges estiment que l'employeur n'a pas respecté ces règles et ne pouvait donc procéder au licenciement de l'intéressée. En effet la règle de neutralité invoquée par l'employeur n'était pas écrite et était discriminatoire en ce qu'elle imposait la neutralité vestimentaire aux seules convictions religieuses. Pour être légale, la neutralité vestimentaire aurait dû être écrite et n'aurait pas dû se limiter aux seuls signes religieux.

[Cour d'appel de Versailles, chambre sociale, 18 avril 2019, NÂ°18/021898](#)

