

Le port du voile islamique peut-il être interdit en entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

Le port du **voile islamique** ne peut pas faire l'objet d'une interdiction ciblée en entreprise au Luxembourg. Une telle mesure constituerait une **discrimination directe** fondée sur la religion, prohibée par le Code du travail. L'employeur ne peut interdire le voile que dans le cadre d'une interdiction générale des signes religieux couvrant tous les signes convictionnels sans distinction.

La CJUE a confirmé dans l'arrêt Achbita qu'une politique de neutralité visant indifféremment tous les signes religieux, politiques et philosophiques peut être légitime, à condition d'être formalisée au **règlement intérieur** et appliquée de manière **uniforme**. L'employeur doit proposer un reclassement sur un poste sans contact clientèle avant d'envisager toute sanction.

Définition

Le **voile islamique** (hijab, foulard) est un signe religieux dont le port en milieu professionnel relève de la **liberté de religion** protégée par l'article 19 de la Constitution luxembourgeoise et par la Convention européenne des droits de l'homme.

Son interdiction en entreprise ne peut se justifier que dans le cadre strict d'une politique de neutralité englobant l'ensemble des signes convictionnels. Toute mesure visant spécifiquement le voile constitue une **discrimination directe** fondée sur la religion et les convictions.

Conditions d'exercice

L'interdiction du voile n'est licite que si elle s'inscrit dans une politique de neutralité respectant des conditions cumulatives strictes.

Condition	Détail
Politique de neutralité globale	L'interdiction couvre tous les signes convictionnels, pas uniquement le voile
Règlement intérieur	La politique est formalisée avant toute mise en oeuvre
Objectif légitime	Justifiée par l'image de neutralité envers la clientèle
Proportionnalité	Limitée aux postes nécessitant un contact avec le public
Application universelle	Aucune tolérance pour d'autres signes religieux (croix, kippa)
Reclassement proposé	Un poste alternatif sans contact clientèle est offert avant sanction
Absence de pression	L'employeur ne peut pas exercer de pression pour retirer le voile

Modalités pratiques

En cas de situation concrète impliquant le port du voile, l'employeur doit suivre une procédure respectueuse et juridiquement sécurisée.

Modalité	Contenu
Vérification de la politique	S'assurer qu'une politique de neutralité générale est en vigueur
Dialogue individuel	Échanger avec la salariée de manière confidentielle et respectueuse
Proposition de reclassement	Identifier un poste compatible avec le port du voile
Documentation	Consigner les échanges et les propositions formulées
Consultation juridique	Solliciter un avis juridique avant toute décision
Information de la délégation	Informers la délégation du personnel si nécessaire

Pratiques et recommandations

Proscrire toute interdiction ciblant uniquement le voile islamique, car elle serait immédiatement qualifiée de discrimination directe fondée sur la religion devant le tribunal du travail.

Vérifier la cohérence de la politique de neutralité en s'assurant qu'elle s'applique également aux croix visibles, kippas, turbans et tout autre signe convictionnel, sans exception ni tolérance sélective.

Former les managers au respect de la diversité religieuse et à la gestion des situations sensibles, en insistant sur l'interdiction de tout commentaire sur les convictions personnelles des salariés.

Rechercher systématiquement une solution de reclassement avant toute mesure restrictive, car la jurisprudence européenne exige cette démarche préalable pour légitimer l'application de la politique de neutralité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Principe de non-discrimination fondée sur la religion
Art. L.241-1	Égalité de traitement entre hommes et femmes
Art. L.261-1	Règlement intérieur et formalisation des règles
Art. 19 Constitution	Liberté des cultes et de leur exercice public
Art. 11(3) Constitution	Protection de la vie privée
CJUE C-157/15 (Achbita)	Politique de neutralité et interdiction des signes convictionnels
CJUE C-188/15 (Bougnaoui)	Exigence professionnelle et clientèle

La demande d'un client de ne pas être servi par une salariée portant le voile ne constitue pas une exigence professionnelle justifiant une interdiction, selon la CJUE. Le licenciement d'une salariée pour port du voile en l'absence de politique de neutralité générale est automatiquement abusif. La charge de la preuve de la non-discrimination incombe à l'employeur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.