



COMMUNIQUE DE PRESSE n° 181/23

Luxembourg, le 28 novembre 2023

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-148/22 | Commune d'Ans

Port de signes religieux sur le lieu de travail : une administration publique peut décider d'interdire le port de tels signes à l'ensemble de ses employés

Les juridictions nationales contrôlent si les mesures prises concilient la liberté de religion et les objectifs légitimes sous-tendant cette interdiction

Afin d'instaurer un environnement administratif totalement neutre, une administration publique peut interdire le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant des convictions philosophiques ou religieuses. Une telle règle n'est pas discriminatoire si elle est appliquée de façon générale et indifférenciée à l'ensemble du personnel de cette administration et se limite au strict nécessaire.

Une employée de la commune d'Ans (Belgique), qui exerce ses fonctions de chef de bureau principalement sans contact avec les usagers du service public, s'est vu interdire de porter le foulard islamique sur son lieu de travail. Dans la foulée, la commune a modifié son règlement de travail et impose dorénavant à ses employés de respecter une stricte neutralité : toute forme de prosélytisme est interdite et le port de signes ostensibles d'appartenance idéologique ou religieuse est interdit à tout travailleur, y compris à ceux qui ne sont pas en relation avec les administrés. L'intéressée entend faire constater que sa liberté de religion a été violée et qu'elle est victime d'une discrimination.

Saisi de l'affaire, le tribunal du travail de Liège se demande si la règle de neutralité stricte imposée par la commune engendre une discrimination contraire au droit de l'Union ¹.

La Cour répond que la **politique de stricte neutralité** qu'une administration publique impose à ses travailleurs en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre **peut être considérée comme étant objectivement justifiée par un objectif légitime**. Est tout aussi justifié le choix d'une autre administration publique en faveur d'une politique autorisant, de manière générale et indifférenciée, le port de signes visibles de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, y compris dans les contacts avec les usagers, ou une interdiction du port de tels signes limitée aux situations impliquant de tels contacts.

En effet, chaque État membre, et toute entité infra-étatique dans le cadre de ses compétences, disposent d'une marge d'appréciation dans la conception de la neutralité du service public qu'ils entendent promouvoir sur le lieu de travail, **en fonction du contexte propre qui est le leur**. Cela étant, cet objectif doit être poursuivi de manière **cohérente et systématique**, et les mesures adoptées pour l'atteindre doivent se limiter au **strict nécessaire**.

Il appartient aux juridictions nationales de vérifier le respect de ces exigences.

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 et, le cas échéant, le résumé de l'arrêt](#) sont publiés sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Amanda Nouvel ☎ (+352) 4303 2524.

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106.

Restez connectés !



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.