

PRECISIONS JURISPRUDENTIELLES SUR L'INTERDICTION DU PORT DE SIGNES RELIGIEUX EN ENTREPRISE SUITE AUX

ARRETS CJUE DU 14 MARS 2017 :

*Cass. soc. 22-11-2017 n° 13-19.855 FS-PBRI, B. c/ Sté Micropole Univers*

Dans cet arrêt la Cour de cassation permet à l'employeur à certaines conditions d'insérer une clause de neutralité dans le règlement intérieur.

Celle-ci doit cependant être générale, et viser tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail. De plus, elle ne peut concerner que les salariés en contact avec la clientèle, et en cas de refus du salarié d'ôter son signe.

Par ailleurs, il est intéressant de définir le contexte juridique dans lequel cette décision est rendue :

-l'affaire CJUE du 14 mars 2017, aff.C-157/15, G4S Secure Solutions : dans cette affaire, les juges belges posaient la question préjudicielle suivante : Le licenciement d'une salariée refusant d'ôter son voile tel que spécifié dans une clause de neutralité du règlement intérieur constitue-t-il une cause de discrimination directe?

- l'affaire CJUE du 14 mars 2017, aff.C-188/15, Bougnaoui et ADDH : dans cette affaire, les juges français posaient la question préjudicielle suivante : Le fait de demander à une salariée d'ôter son voile conformément à la volonté d'une entreprise cliente constitue-t-il une exigence professionnelle essentielle et déterminante?

**LES FAITS :**

Une salariée est embauchée en qualité d'ingénieur d'études en étant voilée. Elle se présente à un rendez-vous chez une entreprise cliente, laquelle émet à l'employeur le souhait de ne plus travailler avec la salariée si elle porte son voile. Devant son refus de l'ôter, la salariée est licenciée pour faute grave.

**LA PROCEDURE :**

La salariée a saisi les juridictions prud'homales afin d'obtenir indemnisation fondée sur l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, ce dernier trouvant sa cause dans une discrimination fondée sur les convictions religieuses.

**1/ Les juridictions du fond** ont rejeté les prétentions de la demanderesse, estimant qu' « *il apparaît que le licenciement ne procède pas d'une discrimination tenant à ses convictions religieuses puisque la salariée était autorisée à continuer à les exprimer au sein de l'entreprise mais qu'il est justifié par une restriction légitime procédant des intérêts de l'entreprise alors que la liberté donnée à la salariée de manifester ses convictions religieuses débordait le périmètre de l'entreprise et empiétait sur les sensibilités de ses clients et donc sur les droits d'autrui* ».

**2/ La salariée s'est alors pourvue en cassation.**

**3/** Avant de statuer sur le litige, la Haute juridiction a saisi la CJUE d'une **question préjudicielle**<sup>1</sup>. En effet, il s'agissait notamment pour les juges de la Haute cour, de savoir si l'employeur pouvait justifier que son licenciement n'était pas discriminatoire en ce sens que les exigences du client constituaient « une exigence professionnelle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000 ». Seule cette exigence professionnelle et déterminante « et proportionnée au but recherché » pouvait justifier que l'employeur restreigne la liberté religieuse du salarié<sup>2</sup>.

**4/ l'une des motivations que la CJUE énonce dans son arrêt Asma X..., aff. C-188/15** est que "l'article 4, paragraphe 1, de la 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, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition" ;

Il appartenait désormais à la Cour de cassation de statuer sur le litige.

---

<sup>1</sup> La Cour de justice travaille en collaboration avec l'ensemble des juridictions des États membres, lesquelles sont les juges de droit commun du droit de l'Union. Pour assurer une application effective et homogène de la législation de l'Union et éviter toute interprétation divergente, les juges nationaux peuvent, et parfois doivent, se tourner vers la Cour de justice pour demander de préciser un point d'interprétation du droit de l'Union, afin de leur permettre, par exemple, de vérifier la conformité avec ce droit de leur législation nationale. La demande préjudicielle peut aussi viser le contrôle de la validité d'un acte du droit de l'Union.

La Cour de justice répond non pas par un simple avis, mais par un arrêt ou une ordonnance motivée. **La juridiction nationale destinataire est liée par l'interprétation donnée quand elle tranche le litige pendant devant elle.** L'arrêt de la Cour de justice lie de la même manière les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème identique. [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2\\_7024/fr/](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/fr/)

<sup>2</sup> La motivation de la CJUE sera évoquée plus en détail dans la motivation de l'arrêt de la Cour de cassation

### LA DECISION :

Dans un arrêt de principe, la Cour de cassation casse et annule la décision de la Cour d'appel

### LA MOTIVATION :

. A l'appui de sa décision, la Haute cour vise les textes suivants :

- **l'article L. 1121-1** : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »

- **L'article L.1132-1** : « (...) aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

- **L'article L. 1133-1** : « L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. »

- **L'article L. 1321-3, 2°** : « Le règlement intérieur ne peut contenir (...) 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »

- **l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales** : « Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

- **L'article 2, § 2, de la 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 : une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er ».
  
  - **L'article 4, § 1, de la 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 : « Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1 ».
  
  - **Elle vise également l'arrêt CJUE du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions C-157/15, selon lequel :**
    - o s'agissant du refus d'une salariée de renoncer au port du foulard islamique dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès de clients de l'employeur, il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à l'employeur, face à un tel refus, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ; (...)
  
    - o l'employeur (...) peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service (...) une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ;
  
    - o en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle (...) il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ;
-

Le raisonnement de la Cour de cassation se décompose en deux temps :

- elle considère qu'une restriction à liberté religieuse peut être prévue par le règlement intérieur au moyen d'une **clause de neutralité**, ce qui fait défaut en l'espèce : « aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue dans le règlement intérieur (...) l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec les clients résultait seulement d'un **ordre oral** donné à une salariée et visant un signe religieux déterminé, ce dont il résultait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses »,
- elle reprend in extenso le raisonnement de la CJUE selon lequel « la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une salariée portant un foulard
- en cas de refus de la salariée d'ôter son voile lorsqu'elle est en contact avec la clientèle, l'employeur doit préalablement à tout licenciement rechercher s'il n'est pas possible de reclasser la salariée dans un poste sans contact avec la clientèle.
- Le port du voile ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive du 27 novembre 2000 ».

**Force est donc de constater que l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation se conforme aux règles dégagées par la CJUE. Il confirme la possibilité d'intégrer des clauses de neutralité dans le règlement intérieur des entreprises, faisant écho à la loi dite « loi travail » qui octroie cette possibilité<sup>3</sup>. La Haute juridiction fournit ainsi une règle uniforme et claire :**

- **le règlement intérieur peut inclure une clause de neutralité à condition qu'il soit général quant aux signes visés (politique, philosophique et religieux)**
- **il doit viser uniquement les salariés en contact avec la clientèle**
- **L'employeur doit rechercher si un reclassement du salarié qui refuse d'ôter son signe distinctif est possible.**

**Enfin, la Cour de cassation précise que l'employeur aurait pu rechercher les possibilités de reclassement de la salariée sur un poste au sein duquel elle ne serait pas en contact avec le public. Cette solution peut faire penser au « principe d'accommodement » raisonnable prévues par la législation canadienne, selon lequel primauté est accordée aux libertés et droit fondamentaux des salariés dès lors que leur consécration ne porte pas atteinte de manière excessive à l'employeur.**

<sup>3</sup> Article L.1321-2-1 issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels