

Social

DUCUP SIRÉ
CONSEIL EXPERTISE-COMPTABLE

NEWS



LA RELIGION EN ENTREPRISE

23 octobre 2017

Rappel des principales étapes du débat

En 2003, le rapport de la commission STASI a recommandé qu'une disposition législative, prise après concertation avec les partenaires sociaux, permette au chef d'entreprise de réglementer les tenues vestimentaires et le port de signes religieux, pour des impératifs tenant à la sécurité, aux contacts avec la clientèle, à la paix sociale interne.

La loi du 15 mars 2004 issue de cette commission n'a pas suivi ces recommandations et comporte

seulement quatre articles dont un seul est consacré à l'interdiction du port du voile dans les établissements scolaires.

Puis en 2013, il y eut l'affaire "Baby loup" (Cass. Soc. 19 mars 2013, n°11-28845 ; Cass. Ass.Plen. 25 juin 2014, n°13-28369).

En 2016, le Ministère du Travail a publié le "guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées".

En 2017, interviennent les arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne le 14 mars.

Les principes

De la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme à la Convention Européenne des Droits de l'Homme, aux textes garantissant l'égalité de traitement des citoyens et la liberté de culte (notamment le Préambule de la constitution de la 4^{ème} puis de la 5^{ème} République), la question posée est celle de la place de la religion dans l'entreprise.

Comme pour la politique, a-t-elle même une place ?

Or, "nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances" (article 5 de la Constitution du 27 octobre 1946).

Encore (article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme) :

"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".

La neutralité de l'Etat à l'égard des religions se traduit aujourd'hui en France par un principe de "laïcité à la française" qui ne s'applique pas dans les entreprises privées (Cass. Soc. 19 mars 2013, n°11-28845 Babylop). Les convictions religieuses doivent rester indifférentes à l'employeur.

**"Nul ne peut être lésé,
dans son travail ou
son emploi, en raison
de ses origines, de ses
opinions ou de ses
croyances."**

Le dossier Babyloup

Cass. Soc 19 mars 2013 – Babyloup (1er arrêt) : La Cour de Cassation prononce la nullité du licenciement

“Les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché”

“(…) la clause d’un règlement intérieur, instaurant une restriction générale et imprécise, ne répond pas aux exigences de l’article L.1321-3 du Code du Travail et le licenciement, prononcé pour un motif discriminatoire, est nul”

Assemblée Plénière 25 juin 2014 – Babyloup (2^{ème} arrêt)

“(…) les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ;”

“la restriction à la liberté de manifester sa religion

édictee par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l’association et proportionnée au but recherché”

L’article L.321-2-1 du Code du Travail permet à l’employeur de prévoir dans le règlement intérieur une clause de neutralité religieuse, conduisant à limiter la manifestation des convictions des salariés, sous certaines conditions seulement :

- si cette clause est justifiée par la nature de la tâche à accomplir, les nécessités du bon fonctionnement de l’entreprise ou l’exercice d’autres libertés et droits fondamentaux ;
- et si elle est proportionnée au but recherché.

“Toutes les entreprises ne peuvent pas inscrire le principe de neutralité dans leur règlement intérieur”, “il ne s’agit pas d’un droit absolu” (Guide du Ministère présenté le 7 novembre 2016 “guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées”).

A titre d’illustration

Le principe de neutralité pourra être mis en place :

- en raison des nécessités de l’activité de l’entreprise tant au regard du personnel (respect des règles sanitaires, d’hygiène ou de sécurité) que des tiers intéressés (contact permanent avec de jeunes enfants par exemple) ;
- ou lorsqu’une pratique religieuse individuelle ou collective porte atteinte au respect des libertés et droits de chacun. Cela peut concerner, par exemple, les atteintes du droit de croire ou de ne pas croire (dans le cas de pratiques prosélytes ou de comportements qui exercent une pression sur d’autres salariés) ou égalité hommes/femmes.

Le principe de neutralité : les apports de la Cour de Justice de l'Union Européenne

Dans deux arrêts du 14 mars 2017, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) répond à deux questions préjudicielles en interprétation de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000, posées par les Cours de Cassation belge et française. Les affaires concernaient des salariées qui, travaillant au contact de la clientèle, avaient été licenciées pour avoir refusé de retirer leur voile islamique.

Dans l'affaire soumise par la Cour de Cassation belge (Achbita), la salariée, réceptionniste, avait été priée de ne jamais porter son "foulard islamique" dans l'entreprise.

Dans l'affaire soumise par la Cour de Cassation française (Bougnaoui), une ingénieure d'études travaillant pour une société de conseil s'était vue demander de se découvrir ponctuellement, lorsqu'elle serait en contact avec des clients, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'employeur estimait que le port du foulard islamique était incompatible avec "l'image de neutralité" qu'il souhaitait offrir à ses clients.

Affaire Achbita

Dans l'affaire belge, l'employeur se fondait sur une règle interne à l'entreprise interdisant aux salariés de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle.

Une telle règle constitue-t-elle une discrimination directe au sens de l'article 2, paragraphe 2, a), de la Directive du 27 novembre 2000 ?

« 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 (...) ».

Cet arrêt conforte donc les dispositions de l'article L.1321-2-1 du Code du Travail, issu de la loi Travail :

"Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché".

Le principe de neutralité :

les apports de la Cour de Justice de l'Union Européenne

Affaire Bougnaoui

Dans l'affaire transmise par la Cour de Cassation française, une entreprise cliente de l'employeur s'était plainte auprès de lui du voile porté par la salariée, ingénieur d'études d'informatiques, et avait souhaité que cela ne se reproduise pas. L'employeur avait alors demandé à l'intéressée de ne plus porter ce voile lors de ses interventions auprès de client et l'avait, après son refus, licenciée pour faute grave.

En l'espère, aucune règle interne relative à la neutralité des salariés n'était édictée au sein de l'entreprise.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation a interrogé la CJUE sur le point de savoir si le souhait de la clientèle constitue une exigence professionnelle nécessaire et déterminante justifiant une telle différence de traitement au sens de l'article 4 de la directive du 27 novembre 2000

Il faut une exigence professionnelle nécessaire et déterminante...

Lorsqu'une différence de traitement est directement fondée sur la religion du salarié, la discrimination ne peut être exclue qu'en présence d'une

exigence professionnelle nécessaire et déterminante.

Cette mesure est prévue en droit français à l'article L.1131-1 du Code du Travail.

La Cour rappelle que ce qui doit constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante, ce n'est pas le motif sur lequel est fondé la différence de traitement, mais une caractéristique liée à ce motif, et ce dans des conditions très limitées.

Cette notion renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause et ne saurait couvrir des considérations subjectives.

... telle n'est pas la volonté de l'employeur de respecter le souhait d'un client

Est subjective la volonté de l'employeur de se conformer au souhait particulier de la clientèle, consistant en l'espèce à ne pas travailler avec une femme portant un voile. En conséquence, elle ne constitue pas une exigence professionnelle susceptible d'exclure la qualification de discrimination.

Ainsi donc, le licenciement motivé par le refus de la salariée de retirer son voile à la suite de la demande du client est discriminatoire.

L'affaire va prochainement revenir devant la Cour de Cassation, qui examinera à nouveau le litige à la lumière des principes posés par la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Une décision de la Cour d'appel de Paris à signaler (25 nov. 2015, n°13-05179) :

- annulation du licenciement pour discrimination,
- les magistrats ont considéré que l'employeur "ne justifiait pas [...] de ce qu'il n'avait aucun poste de conseiller à distance à proposer à la salariée", parmi "les dizaines d'agences" qu'il comptait dans le département.

Vers l'obligation de reclasser un salarié portant un signe religieux ostentatoire ?

Dans l'affaire Achbita, la CJUE précise qu'il appartient aux juges "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 eut été possible à G4A, face à son refus de porter le voile, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement".

En d'autres termes, il pèserait sur l'employeur une obligation de recherche de reclassement à une salariée qui enfreindrait le règlement intérieur en portant un foulard islamique.

La Cour de Cassation imposera-t-elle une obligation de reclassement préalablement à tout licenciement ?

Plusieurs éléments permettent de répondre par la négative :

- une telle obligation n'a pas été évoquée par la Cour de Cassation dans l'affaire "Babyloop" ;
- à la différence des obligations

de reclassement imposées préalablement à un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude, une telle obligation de reclassement ne résulte d'aucun texte ;

- en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude, les causes des difficultés sont subies par le salarié. Il serait surprenant de faire peser une obligation de reclassement alors que la difficulté naît du changement d'attitude du salarié.

Quelques questions pratiques

1/ Le recrutement

Ne peuvent pas être mentionnés dans une offre d'emploi :

- L'appartenance ou la non-appartenance à une religion;
- Des critères ayant pour objet d'exclure des candidats pratiquant certaines religions.

Ne peut pas être demandé lors d'un entretien d'embauche:

- La religion du candidat ;
- Si la pratique religieuse d'un candidat fait obstacle à certains moments de la semaine ou de l'année à l'exécution de certaines tâches.

Ne peut pas être privilégié le recrutement d'un candidat d'une confession particulière qui correspond à celle de la clientèle principale de l'entreprise

2/ L'exécution de la tâche de travail

Si l'employeur doit respecter les convictions religieuses du salarié, il est en revanche en droit d'exiger de lui l'exécution de son contrat de travail indépendamment de ses convictions religieuses.

Un salarié ne peut invoquer sa liberté religieuse pour se soustraire à ses obligations contractuelles.

- Un salarié qui refuse d'exécuter certaines tâches de son contrat de travail pour un motif religieux commet une faute qui peut être sanctionnée disciplinairement;
- le salarié qui s'absente sans autorisation pour célébrer une fête religieuse commet une faute qui peut être sanctionnée disciplinairement;
- Un salarié ne peut pas refuser la visite médicale obligatoire en raison de ses convictions religieuses (Cass. Soc. 16 décembre 1981, n°79-41300).

Les revendications liées à la religion ne peuvent s'imposer face aux nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise (Délibération de la Halde n°2011-67 du 28 mars 2011).

Sont justifiés les licenciements prononcés pour les faits suivants:

- Refus d'un salarié de confession musulmane, embauché comme boucher, de toucher de la viande de porc (Cass. Soc., 24 mars 1998, n°95-44738).
- Refus d'une cuisinière convertie à la religion musulmane de goûter aux plats de viande non hallal et de toucher les bouteilles de vin (CA PAU 18 mars 2002 n°02/1015).
- Refus par un salarié d'une nouvelle affectation sur du matériel de guerre sous prétexte que son appartenance aux témoins de Jéhovah s'y oppose (CPH de Lunéville, 13 janvier 1984).

L'exécution de cette tâche ne doit cependant pas conduire à la mise en danger du salarié.

- Est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement lié au refus d'un salarié d'effectuer une mission au Moyen-Orient dès lors que l'intéressé justifiait d'un risque réel pour sa sécurité en raison de sa confession religieuse (Cass. Soc. 12 juillet 2010, n°08-45509).

3/ Le port d'un vêtement ou d'un signe religieux

S'agissant de la liberté de choisir sa tenue vestimentaire, la Cour de cassation a jugé (Cass. Soc., 23 mai 2008, n°02-40273):

- En principe, le salarié est libre de choisir sa tenue vestimentaire.
- Pour autant, la liberté de se vêtir au temps et au lieu de travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales.
- Par conséquent, l'employeur peut empêcher le salarié de porter des vêtements ou des insignes religieux si ces restrictions sont dictées par des nécessités d'ordre professionnel, justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Plusieurs motifs peuvent justifier des restrictions à la liberté de se vêtir à sa guise :

> **Sécurité**

- Le port du voile pour les salariées travaillant sur une chaîne de production
- L'interdiction faite à une technicienne de laboratoire de porter un foulard islamique (hygiène + neutralité) – CA Versailles 23 nov 2006 n°05/05149
- L'interdiction du port de la barbe pour les salariés tenus de porter un masque de protection contre les produits toxiques

> **Santé ou hygiène sanitaire**

L'employeur peut imposer le port d'une tenue obligatoire incompatible avec le maintien des signes religieux

> **Le contact avec la clientèle (apport de l'arrêt de la CJUE)**

- L'employeur peut fixer des règles générales qui imposent des restrictions au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, en raison de la neutralité que l'entreprise veut afficher vis-à-vis de l'ensemble de la clientèle.
- Respect du principe de proportionnalité de la restriction par rapport au but recherché
- Respect du caractère objectif de la restriction
- la demande d'un client ne peut justifier des restrictions à la liberté de se vêtir à sa guise

Le port d'un uniforme peut dans certaines hypothèses être imposé au salarié.

- Cela peut notamment être le cas si l'uniforme est destiné à permettre une identification rapide de la clientèle et qu'il ne relève pas de considérations esthétiques et arbitraires.

Quelques questions pratiques

> *Le contact avec la clientèle (apport de l'arrêt de la CJUE) (suite)*

- Ces conditions ont été jugées réunies:
 - > S'agissant du personnel chargé de la réservation dans un hôtel (Cass. Soc. 13 février 2008, n°06-43784);
 - > S'agissant des agents conducteurs – receveurs d'une société de transports public urbains (CA Bordeaux, 23 octobre 2014, n°13/03699).

A l'inverse, le port de l'uniforme n'est pas justifié pour les agents vidéos d'un magasin de grande distribution alimentaire car leurs fonctions ne les appelaient pas à être en contact avec la clientèle même occasionnellement (Cass. Soc. 3 juin 2009, n°08-40346).

4/ Locaux de l'entreprise

L'employeur n'est pas tenu d'accorder une salle pour pouvoir prier à des salariés qui en feraient la demande.

L'employeur peut interdire l'accès à une salle de réunion à des salariés qui voudraient prier collectivement à des heures précises.

Le Règlement Intérieur

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché (L. 1321-2-1)

- Exemple: l'employeur peut apporter des restrictions à la liberté religieuse pour des raisons de santé ou de sécurité ou si la nature des tâches à accomplir le justifie
- Ces raisons objectives doit être étrangères à toute discrimination

Exemple de clause :

“Le principe de liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel de l'entreprise ne peut faire obstacle au respect du principe de neutralité qui s'impose dans l'exercice de l'activité de notre entreprise.

Notre entreprise exerce une activité de prestation de service amenant une partie des salariés à être en contact physique avec différents interlocuteurs tels que les clients et fournisseurs.

Les prestations que nous proposons sont destinées à un large public quelle que soit son appartenance culturelle, politique ou religieuse.

Ainsi, le personnel assurant une activité pour le compte de notre entreprise l'amenant à être en contact physique avec nos différents interlocuteurs, tels que les clients et fournisseurs, ne pourra pas arborer de signes visibles de nature religieuse, politique ou philosophique.

De même, le respect du principe de neutralité rend impossible toute manifestation religieuse, politique ou philosophique au cours des activités précédemment décrites.”

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.**

**Notre spécialiste social
reste à votre écoute**

www.cabinetducup.com

DUCUP SIRÉ
CONSEIL EXPERTISE-COMPTABLE

DUCUP SIRE & ASSOCIES
Email : contact@cabinetducup.com
Immeuble Espadon Voilier
1, Boulevard Kennedy - CS 81100
66102 PERPIGNAN CEDEX
Tél. 04 68 66 92 94

AUDECIA
EXPERTS COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES