



## Santé Privée

### 68 LA RELIGION DANS L'ENTREPRISE (Numéro spécial)

**La Cour de cassation a rendu mercredi un arrêt confirmant qu'une société privée peut interdire le port de signes religieux aux salarié.e.s en contact avec les clients<sup>1</sup>.**

Qu'en est-il concrètement et sur quel fondement légal l'employeur peut-il se fonder pour interdire ou autoriser à ses salarié.e.s le port de signes religieux au contact de clients de l'entreprise ?

La question a été abordée par la Cour de Justice de l'Union européenne<sup>2</sup> qui a donné les règles en la matière.

Cette décision autorise la présence, dans le règlement intérieur, de clauses dites de « neutralité », par lesquelles les salarié.e.s. de l'entreprises doivent s'abstenir de mettre en avant, sur le lieu de l'entreprise et/ ou au contact de clients, des choix politiques, religieux, philosophiques. En outre cette restriction de liberté n'est pas sans limite, puisqu'elle doit reposer sur un motif légitime, être générale<sup>3</sup>, restreinte aux salarié.e.s en contact avec la clientèle. Dans l'hypothèse où le/la salarié refusait la mesure, le licenciement ne doit pas être la sanction première, mais l'employeur doit chercher une alternative de reclassement sur un poste similaire qui ne serait pas en contact avec la clientèle.

Cela étant et comme décrit dans ladite affaire, si le règlement intérieur de l'entreprise ne fait pas état de clause de neutralité ou de toute autre mesure similaire, la restriction de liberté sera analysée comme une discrimination directe, et qui n'a pas lieu d'être.

L'arrêt en date du 22 novembre rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation devait ainsi répondre à une question similaire, à savoir une employée<sup>4</sup> portant un foulard islamique doit-elle

l'enlever à la demande de l'employeur lorsque cette dernière intervient dans des entreprises clientes ? Pour l'employeur la réponse était positive, et il a sanctionné le refus de cette salariée en la licenciant. Mais pour la Cour de Cassation, la réponse apportée par l'employeur n'est pas adéquate et reprend par conséquent les dispositions de l'arrêt de la CJUE du 14 mars 2017. Aussi, la France adopte la même position que l'UE, cela afin d'harmoniser la législation en la matière.

L'arrêt du 22 novembre 2017 énonce ainsi que « *L'employeur investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L1321-5 du Code du travail<sup>5</sup>, 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 salarié.e.s se trouvant en contact avec les clients.* »

Aussi, il convient de souligner l'importance du règlement intérieur, qui constitue l'épine dorsale de toute cette construction jurisprudentielle et de ces nouvelles règles de vie dans l'entreprise. Aussi, à l'instar de la décision de la CJUE, le juge a considéré dans l'espèce qu'il y avait discrimination directe, car aucune clause de neutralité n'était précisée dans le règlement intérieur.

Néanmoins au regard de la directive européenne 2000/78/CE, cette discrimination directe aurait pu se justifier « *si une condition essentielle et déterminante résultant de la nature de l'activité professionnelle et des conditions de son exercice* » était mis en avant par l'employeur.



1. Arrêt n° 2484 du 22 novembre 2017 (13-19.855) - Cour de cassation - Chambre sociale  
2. CJUE, 14 mars 2017, C-157/15-  
3. Ne pas viser une religion ou une catégorie d'individu  
4. Ingénieure d'étude.  
5. Article issu de la Loi Travail du 8 août 2016 qui dispose : Les notes de service ou tout autre document

comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre. Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir

application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées aux secrétaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise ainsi qu'à l'inspection du travail.