

Patrick Banon

www.patrickbanon.com

Au sujet de l'Arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2017

« Signes religieux, la neutralité dans l'entreprise : Une liberté très encadrée »

L'affaire de cette ingénieure licenciée pour avoir refusé de retirer son voile islamique lors de ses interventions chez les clients de son employeur (qui l'avait d'ailleurs recrutée portant son voile) alimente depuis quelques années la réflexion sur les conditions de la restriction de la liberté religieuse dans l'entreprise de droit privé.

Chaque rebondissement judiciaire est vécu par certains selon leurs opinions, comme un bouleversement. Les uns y voyaient l'introduction de la laïcité dans l'entreprise privée, d'autres la légitimation d'un droit de l'entreprise à la neutralité, d'autres encore décelaient un mouvement d'interdiction de tous les signes religieux dans l'entreprise. Ce ne fut jamais le cas. Ce n'est pas le cas non plus aujourd'hui avec l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2017.

La Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 18 avril 2013 avait jugé dans cette affaire l'exigence de neutralité légitime dans la mesure où la restriction était proportionnée au but recherché, puisque limitée aux contacts avec la clientèle.

La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) avait considéré dans sa décision du 14 mars 2017 que le port d'un voile islamique ne constituait pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Tout en précisant que l'interdiction du signe religieux ne vaudrait que si elle est prévue dans le Règlement Intérieur de façon légitime, c'est à dire générale et proportionnée.

L'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2017 a cassé et annulé toutes les dispositions de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, en

confirmant les conditions de la restriction de la liberté religieuse dans l'entreprise et notamment de l'interdiction des signes religieux.

L'entreprise peut inscrire dans son règlement intérieur un principe de neutralité. Mais il ne s'agit pas du tout d'un nouveau droit d'interdire à tous, partout et tout le temps le port de signes religieux dans l'entreprise.

Il n'est pas question ici d'un droit à une neutralité « universelle » réclamée par certaines entreprises, mais de l'encadrement de ce droit, sur la base de règles déjà en place.

L'interdiction de signes religieux dans l'entreprise reste soumise aux obligations habituelles :

- L'entreprise ne peut inscrire dans son règlement intérieur une restriction au port d'un signe religieux qu'à la condition expresse que cette clause vise l'ensemble des signes religieux et philosophiques sans distinction.
- Cette restriction à la liberté religieuse ne peut s'appliquer qu'aux salariés en contact direct avec la clientèle. En dehors de ces temps de contacts, la ou le salarié ne sont pas tenus de retirer leurs signes religieux.

La clause d'interdiction d'un signe religieux repose donc sur trois principes généraux incontournables :

- Le motif de l'interdiction doit être justifié et légitime.
- L'interdiction doit être générale, c'est à dire sans distinction entre les signes.
- L'interdiction doit être restreinte aux seuls salariés en contact direct avec la clientèle.

En cas de refus du salarié de retirer son signe religieux, le licenciement ne peut être automatique. L'employeur a l'obligation de proposer quand c'est possible un reclassement dans l'entreprise.

L'absence du respect de l'ensemble de ces clauses constitue une discrimination directe qui ne peut être justifiée par la volonté de l'employeur de satisfaire les exigences de ses clients.

Rappelons aussi que cette possibilité pour l'entreprise d'inscrire un principe de neutralité dans son règlement intérieur reste soumise à trois instances :

- La consultation obligatoire des institutions représentatives du personnel.
- La soumission de cette clause au contrôle de l'Inspection du travail qui doit évaluer sa conformité avec les libertés fondamentales, sous l'égide du Tribunal administratif et in fine du Conseil d'État.

Il ne s'agit donc pas pour l'entreprise de la confirmation d'une liberté de neutralité, mais d'une confirmation des règles de la restriction de la liberté religieuse.

La neutralité dans l'entreprise privée ne peut être vécue comme un objectif, mais comme un moyen pour préserver l'intérêt collectif.

En permettre l'application sans restriction ou contrôle, mènerait à l'exclusion de talents en fonction de leurs profils. Une neutralité généralisée favoriserait l'émergence d'entreprises communautaires qui viendraient morceler la société. Des carrières professionnelles féminines en seront les premières victimes, alors qu'avant d'interdire le port d'un signe religieux, c'est bien le travail qui peut seul garantir aux femmes leur liberté.¹

¹ . Simone de Beauvoir, *Le deuxième sexe*, 1949.