

LE FAIT RELIGIEUX ET L'OBLIGATION DE NEUTRALITÉ EN ENTREPRISE : LA VIGILANCE S'IMPOSE

Les résultats d'un sondage¹ récent montrent que 18% des dirigeants interrogés ont déjà été confrontés à l'expression du fait religieux au sein de leur entreprise, et 37% d'entre eux seulement ont prévu un dispositif spécifique sur le sujet. Si les employeurs semblent peu confrontés à cette problématique au quotidien, la question du fait religieux en entreprise est une véritable préoccupation. Preuve en est, la médiatisation d'affaires relatives au port du voile islamique en entreprise, comme l'affaire Baby Loup en 2014².

Comment limiter le port de signes religieux visibles au sein de mon entreprise ? Que faire si un salarié, en contact avec la clientèle, refuse d'ôter un signe religieux ? Telles sont les questions que peuvent se poser les employeurs.

A juste titre. Restreindre la liberté religieuse dans l'entreprise est une opération délicate, au moins à deux égards. Sur le plan juridique d'abord, puisqu'en principe aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en raison de ses convictions religieuses³. Au niveau du climat social ensuite, dès lors que la gestion de l'expression religieuse en entreprise peut rapidement devenir source de tensions.

LIMITER LA LIBERTÉ RELIGIEUSE DES SALARIÉS EN CONTACT AVEC LA CLIENTÈLE GRÂCE À UNE CLAUSE DE NEUTRALITÉ

Dans deux décisions du 14 mars 2017⁴, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a entériné la possibilité pour l'employeur de restreindre la liberté des salariés de porter le voile en cas de contact avec la clientèle.

La juridiction apporte deux précisions. D'une part, le souhait d'un client de voir une salariée retirer son voile ne permet pas, à lui seul, de justifier une différence de traitement fondée sur les convictions religieuses. Il ne rentre pas dans la catégorie des exigences professionnelles



Anne Leleu-Été

essentielles et déterminantes engendrant une dérogation automatique au principe de non-discrimination⁵. D'autre part, le contact avec la clientèle peut permettre de restreindre la liberté de porter le voile, si cette restriction découle d'une règle interne imposant la neutralité dans l'entreprise. La CJUE valide la règle de neutralité lorsqu'elle (i) repose sur l'objectif légitime de mise en place d'une politique de neutralité religieuse vis-à-vis des clients de l'entreprise, (ii) est générale et indifférenciée et (iii) ne vise que les salariés en contact avec la clientèle. En cas de refus de la salariée de se conformer à la règle interne, l'employeur doit chercher à la reclasser sur un poste sans contact visuel avec la clientèle avant d'envisager son licenciement.

La Cour de Cassation s'inscrit dans cette lignée. Dans un arrêt du 22 novembre 2017⁶, elle a considéré (i) que les exigences d'un client ne permettaient pas de justifier à elles-seules l'interdiction du port du voile et (ii) qu'une clause de neutralité devait être intégrée dans le règlement intérieur pour sanctionner un salarié. À défaut, l'employeur commet une discrimination fondée sur la religion. La Cour a également repris à son compte l'obligation de recherche de reclassement préalable au licenciement.

EN PRATIQUE, LA VIGILANCE S'IMPOSE

Respecter le processus d'adjonction au règlement intérieur. En cohérence avec les dispositions de la loi Travail⁷, la clause de neutralité doit être insérée dans le règlement intérieur⁸. Compte tenu de la lourdeur d'un tel processus⁹, d'aucuns auraient sans doute privilégié une solution plus souple comme par exemple la rédaction d'une charte. Cette solution a toutefois été rejetée par la Cour de Cassation dans la note accompagnant son arrêt.

Attention à la rédaction de la clause de neutralité. La clause devra être rédigée avec soin afin de respecter les conditions posées par la CJUE et ne pas conduire, dans les faits, à une situation de discrimination.

Une obligation de reclassement source de contentieux. L'employeur doit rechercher le reclassement du salarié avant d'envisager son licenciement. Ce choix doit être fait en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ne subisse de charge supplémentaire.

Cette obligation supplémentaire, en l'absence de précisions légales ou jurisprudentielles, sera nécessairement source de contentieux. La solution pourrait être de doubler le règlement intérieur d'une charte qui contiendrait les modalités et le périmètre de l'obligation de reclassement.

Une concertation préalable. En tout état de cause, il est plus que recommandé d'instaurer un dialogue préalable avec les représentants du personnel s'il y en a, et/ou avec les salariés. Pour être abordé avec sérénité et préserver le climat social, un tel sujet nécessite en effet une bonne communication.

Anne Leleu-Été
Avocat
Droit du travail
Ale Avocats

1 - Sondage Harris Interactive du 2 février 2018

2 - Dans cette affaire, la Cour de Cassation a validé le licenciement d'une salariée refusant d'ôter son voile, sur le fondement d'une clause de neutralité limitant la restriction au port du voile aux salariées en contact avec les enfants et tenant compte de la taille réduite de l'association employeur. (Cass. Plén. 25 juin 2014 n°13-28369)

3 - Article L1132-1 du Code du travail

4 - CJUE 14 mars 2017 n°C157/15 – C188/15

5 - Article 4§1 de la Directive 2000/78 – ces exigences sont limitées aux activités dont la nature ou les conditions d'exercice imposent objectivement que les tâches soient accomplies tête nue

6 - Cass. Soc. 22 novembre 2017 n°13-19855

7 - Loi 2016-1088 du 8 août 2016 - Article L1321-2-1 du Code du travail

8 - Ou une note de service adoptée selon les mêmes règles

9 - Impliquant la consultation des représentants du personnel et la transmission à l'Inspection du travail - Article L1321-4 du Code du travail