

Droit du travail – L’affichage des convictions

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Introduction.....	2
La restriction de la liberté religieuse	2
L’atteinte à la liberté religieuse et le risque de discrimination.....	2
Les conditions de restriction de la liberté religieuse	3
La restriction encadrée.....	5
La clause de neutralité	5
La mise en œuvre de la restriction	6
Références	8

Introduction

Dans cette leçon, nous allons étudier l'importance des règles communautaire et nationale, leur interprétation jurisprudentielle et le rôle du règlement intérieur en matière d'affichage des convictions religieuses en entreprise.

La restriction de la liberté religieuse

L'atteinte à la liberté religieuse et le risque de discrimination

La position du Comité des droits de l'homme (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme)

Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art 18

Pour le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, l'interdiction du voile constitue une violation de droits humains.

Ses avis n'ont aucun pouvoir de contrainte à l'égard des États parties.

L'atteinte à la liberté religieuse

Convention Européenne des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales, art. 9

« Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. ».

Sont admises les restrictions nécessaires :

- A la sécurité publique ;
- A la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques ;
- A la protection des droits et libertés d'autrui.

La discrimination religieuse

C. trav., art. L.1132-1

Principe de non-discrimination.

Pour plusieurs motifs parmi lesquelles les convictions religieuses.

Le principe d'égalité de traitement

Dir. 2000/78/CE du Conseil du 27 nov. 2000, art. 2

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er

Le principe d'égalité de traitement correspond à l'absence de toute discrimination.

La discrimination peut être **directe** ou **indirecte**.

La discrimination **directe** consiste en ce qu'une personne soit traitée, en raison de ses convictions religieuses (ou de tout autre motif discriminatoire interdit), de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.

La discrimination **indirecte** est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, et susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres.

Les conditions de restriction de la liberté religieuse

Les restrictions admises

La restriction apportée à la liberté religieuse peut être admise dans certains cas.

C. trav., art. 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. ».

La règle est reprise pour les dispositions restrictives contenues dans un règlement intérieur.

C. trav. art. L. 1321-3 **Le débat sur la laïcité et la neutralité (affaire Baby-loup)**

Application des principes de laïcité et de neutralité à l'ensemble des activités d'une crèche associative.

La crèche n'est pas une entreprise de conviction.

Soc. 19 mars 2013, n°11-28845

Le principe constitutionnel de laïcité ne s'applique pas aux personnes privées, sauf à démontrer que celles-ci exercent des missions d'intérêt général.

L'application de l'article L. 1321-3 (affaire Baby-Loup)

3

La restriction au port du voile édictée dans le règlement intérieur est « générale et imprécise » et, partant, l'interdiction ne peut pas fonder un licenciement disciplinaire.

Soc. 19 mars 2013, n°11-28845

La disposition du règlement intérieur incriminé est « suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherchée », donc elle conforme aux exigences légales de l'article L. 1321-3 du code du travail.

Ass. plénière, 25 juin 2014, n°12-28369

L'exigence professionnelle essentielle et déterminante

Dir. 2000/78/CE du Conseil du 27 nov. 2000, art. 4

« Une différence de traitement [...] ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. ».

La différence de traitement doit viser indifféremment toutes manifestations de convictions et les traiter de manière générale et indifférenciée.

Une « règle interne » ne revêt pas un caractère discriminatoire si elle est justifiée par l'application d'une politique de neutralité avec des moyens de réalisation de cet objectif appropriés et nécessaires.

CJUE, 14 mars 2017, G4S Secure solutions, C-157/15

Cette politique de neutralité doit correspondre à un besoin véritable de l'employeur, être « mise en œuvre de manière cohérente et systématique » et être limitée au strict nécessaire.

CJUE, 15 juillet 2021, Wabe et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19

Exigence professionnelle essentielle et déterminante non rapportée :

- CJUE, 14 mars 2017, C-188/15 ; Soc. 22 nov. 2017, n°13-19855 : volonté de tenir compte des souhaits d'un client ;
- Soc. 8 juil. 2020, n°18-23743 : objectif de sécurité du personnel et des clients avec prévention d'un danger objectif ;
- Soc. 14 avr. 2021, n°19-24079 : affectation de l'image de l'entreprise avec atteinte à la politique commerciale.

La restriction encadrée

La clause de neutralité

L'insertion dans le règlement intérieur

L'employeur peut adopter une clause de neutralité dans son règlement intérieur. Elle permet un contrôle a priori des limitations imposées au salarié par la consultation obligatoire du Comité Social et Economique (CSE) et le contrôle du règlement par l'inspecteur du travail.

C. trav., art. L. 1321-4, et art. L. 1322-1 et s.

Les restrictions aux libertés individuelles doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir ; celles de manifestations convictionnelles doivent l'être par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux, ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.

Les restrictions doivent être proportionnées au but recherché.

C. trav., art. L. 1321-3 et art L. 1321-2-1

Selon la jurisprudence, elle doit être générale et indifférenciée et ne s'appliquer qu'aux salariés en contact avec la clientèle.

Soc., 22 nov. 2017, n°13-19855

Dès lors qu'une clause de neutralité est insérée dans le règlement intérieur, la justification d'une différence de traitement par une exigence professionnelle essentielle et déterminante n'est plus requise.

La mise en œuvre de la restriction

Le retrait d'attributions

Retirer tout ou partie des attributions, c'est encourir le risque d'une modification essentielle du contrat de travail, revêtant également le caractère de sanction disciplinaire, laquelle peut être refusée par le ou la salarié-e.

Soc., 16 juin 1998, n° 95-45033

Dès lors qu'il n'est pas accompagné de l'engagement d'une procédure disciplinaire, le retrait d'attributions s'analyse comme une mise à pied partielle non conservatoire, donc disciplinaire.

Cette qualification épuise le pouvoir disciplinaire de l'employeur en application du principe « *non bis in idem* », selon lequel une même faute ne peut être sanctionnée deux fois. Elle a pour conséquence d'enlever son motif réel et sérieux à tout licenciement.

CA, St-Denis de la Réunion, 29 Mai 2018 - n° 16/01725

Le reclassement préalable

En cas de refus de se conformer à une clause de neutralité justifiée par un contact de clientèle, l'employeur doit rechercher « *un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement* », et ce, en tenant compte de ses contraintes et sans charge supplémentaire

Soc. 22 nov. 2017, n°13-19855

Le risque de nullité d'une sanction

En l'absence de clause de neutralité puisque l'exigence professionnelle essentielle et déterminante est délicate à rapporter. Avec une clause de neutralité, les conditions de sa mise en œuvre définies dans le règlement intérieur peuvent ne pas être réunies.

Deux motifs de nullité d'une sanction disciplinaire sont encourus :

- La violation d'une liberté fondamentale ;
- La discrimination reposant sur les convictions religieuses.

C. trav., art. L. 1235-3-1

La demande de réintégration

La réintégration du salarié dans l'entreprise peut être demandée.

Une indemnité d'éviction à caractère forfaitaire, réparant le préjudice subi en raison de la perte de salaire est due.

Dès lors qu'elle sanctionne la méconnaissance d'une liberté fondamentale, aucune déduction des sommes perçues entre le licenciement et la réintégration effective ne peut être opérée.

La demande de réintégration ne permet pas de prétendre au paiement d'indemnités de rupture.

Soc., 11 juill. 2012, n° 10-15905

Le licenciement nul

En cas de licenciement pour discrimination, il y a :

- Déplafonnement des dommages et intérêts avec un minimum de 6 mois de salaire ;
- Remboursement éventuel de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, dans la limite de six mois ;
- Versement des indemnités de rupture.

Mais il n'est plus possible de cumuler l'indemnité pour licenciement nul avec un rappel de salaire.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L'affichage des convictions, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.