

DROIT DU TRAVAIL

DU DIFFICILE ÉQUILIBRE ENTRE LIBERTÉ RELIGIEUSE ET PRINCIPE DE NEUTRALITÉ EN ENTREPRISE

LA QUESTION DE LA MANIFESTATION DES CONVICTIONS POLITIQUES, PHILOSOPHIQUES MAIS SURTOUT RELIGIEUSES EST AUJOURD'HUI AU CŒUR DE NOMBREUX DÉBATS ET N'ÉPARGNE PAS LE MONDE DE L'ENTREPRISE.

Ainsi, les plus hautes juridictions belge et françaises ont été confrontées, en 2015, à deux cas de licenciements de salariées ayant refusé de retirer leurs voiles lors de contacts avec la clientèle. Ces deux juridictions ont alors décidé de saisir la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) des questions préjudicielles suivantes :

- la règle en vigueur chez l'employeur interdisant à tous les travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et entraînant donc l'interdiction de porter un foulard en tant que musulmane sur le lieu de travail constitue-t-elle une discrimination directe? (Question préjudicielle de la juridiction belge).

- le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de services informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieure d'études, portant un foulard islamique constitue-t-il une exigence professionnelle essentielle et déterminante pouvant justifier le licenciement de ladite salariée? (Question préjudicielle de la juridiction française).

La CJUE a fixé sa position dans deux arrêts en date du 14 mars 2017 (aff. C-157-15 et C-188-15) qui sont l'occasion de faire le point sur ces questions. Si le principe paraît clair (I), son application n'est pas dépourvue de subtilités (II), une certitude étant que pour être efficace, l'interdiction doit être érigée en norme interne à l'entreprise (III).

I. L'obligation de neutralité fixée par une règle interne à l'entreprise ne constitue pas une discrimination directe

A la question préjudicielle belge, la CJUE répond que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe.

Ainsi un règlement intérieur ou tout autre document interne à l'entreprise et adopté conformément aux règles légales et réglementaires en vigueur peut imposer un principe de neutralité dans l'entreprise. Il faut toutefois veiller à n'instaurer aucune discrimination entre les religions et autres convictions philosophiques.

Cette solution vient conforter la règle légale issue de la loi travail qui a introduit un nouvel article L.1321-2-1 dans le Code du travail permettant d'inscrire dans le règlement intérieur le principe de neutralité.

II. L'obligation de neutralité fixée par une règle interne à l'entreprise peut constituer une discrimination indirecte

Si l'introduction du principe de neutralité dans un document interne de l'entreprise ne constitue pas en soi une discrimination directe, la CJUE souligne que sa mise en œuvre peut aboutir à une discrimination indirecte « s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit

entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données ».

Dans un tel cas, les restrictions induites par le principe de neutralité ne seront licites que si :

- l'obligation de neutralité est objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'un objectif de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse.

- les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. À ce titre, la CJUE souligne que les moyens paraissent appropriés « à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique » et nécessaires si l'interdiction vise uniquement les travailleurs en relation avec les clients.

Dans la même logique, le nouvel article L.1321-2-1 du Code du travail rappelle que les restrictions induites par le principe de neutralité doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché.

Si l'ensemble de ces conditions sont réunies, il pourra être interdit à un salarié de porter un signe extérieur de convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

En cas de refus du salarié de renoncer au port dudit signe dans l'exercice de ses activités professionnelles, la CJUE impose alors à l'employeur, « tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire », de proposer au salarié concerné un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ses clients. Ce n'est que si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer au salarié un tel poste ou si le salarié refuse ce nouveau poste, qu'un licenciement paraît pouvoir être envisagé.

En résumé:

- le principe de neutralité doit être fixé dans un document interne à l'entreprise;

- sa mise en œuvre doit répondre à un objectif légitime (poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'un objectif de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse), être appropriée (poursuivie de manière cohérente et systématique) et nécessaire (travailleurs en relation avec les clients);

- en cas de refus du salarié de renoncer au port du signe litigieux, l'employeur doit lui proposer un poste sans contact visuel avec les clients auquel cas le salarié pourra continuer à porter le dit signe;

- en l'absence d'un tel poste ou si le salarié refuse ce nouveau poste, l'employeur pourra envisager de licencier le salarié pour violation du principe de neutralité.

III. Quid en l'absence de règle interne fixant une obligation de neutralité

S'agissant de la question préjudicielle



française, elle concerne une affaire dans laquelle la décision de l'employeur de licencier la salariée ayant refusé de retirer le voile qu'elle portait, dans l'exercice de son activité professionnelle, n'était pas fondée sur une violation du principe de neutralité. La CJUE devait donc déterminer si, en l'absence d'une règle interne fixant un principe de neutralité dans l'entreprise, le seul souhait d'un client de ne plus être en contact avec des salariés portant de tels signes extérieurs peut constituer une cause de licenciement.

La CJUE rappelle que seul peut justifier la rupture du contrat de travail au sens de la directive 2000/78, le manquement à une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » laquelle renvoie à « une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause ». La CJUE en déduit que des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition et ne permet donc pas de justifier un licenciement.

Ainsi, tout employeur souhaitant pouvoir interdire à un salarié le port de signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses dans l'exercice de son activité professionnelle, doit formaliser l'introduction du principe de neutralité dans l'entreprise en l'intégrant, par exemple, dans le règlement intérieur. Cependant, la violation de ce principe de neutralité ne pourra fonder une sanction et notamment une mesure de licenciement que si les conditions de mise en œuvre rappelées supra ont été respectées.

Rappelons que concernant la problématique de la religion en entreprise, le ministère du travail a récemment publié un « guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées » qui a pour objet d'apporter des réponses concrètes aux questions des salariés et des employeurs portant sur le fait religieux en entreprise. Ce guide peut constituer un outil très utile, étant toutefois rappelé qu'il n'a pas de valeur juridique normative et ne préjuge donc pas de la solution qui pourrait être retenue par les juges en cas de contentieux.

Maître Sophie WATTEL

