



Foulard islamique : salariée licenciée pour avoir refusé d'ôter son foulard en clientèle

Actualité législative publié le 16/12/2017, vu 2286 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Cet arrêt de la Cour de cassation est important. Dans cet arrêt, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel de Paris qui avait validé le licenciement d'une salariée pour avoir refusé d'ôter son foulard islamique lorsqu'elle intervenait dans des entreprises clientes de la société.

1) Les faits et la solution rendue par la Cour de cassation

Madame X a été engagée à compter du 15 juillet 2008 par contrat de travail à durée indéterminée par la société Micropole univers, société de conseil, d'ingénierie et de formation spécialisée dans le développement et l'intégration de solutions décisionnelles, en qualité d'ingénieur d'études.

Elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 15 juin 2009 et licenciée par lettre du 22 juin 2009 **pour faute pour avoir refusé d'ôter son foulard islamique lorsqu'elle intervenait dans des entreprises clientes de la société.**

La salariée a saisi le 10 novembre 2009 la juridiction prud'homale en contestant son licenciement et en faisant valoir qu'il constituait une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses.

La Cour d'appel de Paris a considéré que le licenciement de la salariée était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Dans son arrêt du 21 novembre 2017, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel de Paris.

La Cour de cassation rappelle 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 L. 1321-5 du code du travail, 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 salariés se trouvant en contact avec les clients.

En présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement

La Cour de cassation relève que :

- **qu'aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue 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 L. 1321-5 du code du travail et**
- **que l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec les clients résultait seulement d'un ordre oral donné à une salariée et visant un signe religieux déterminé**, ce dont il résultait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses, et
- **alors qu'il résulte de l'arrêt de la Cour de justice en réponse à la question préjudicielle posée que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une salariée portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive du 27 novembre 2000, la cour d'appel a méconnu la portée des textes susvisés.**

L'affaire est renvoyée devant la Cour d'appel de Paris autrement composée.

2) Analyse

Il faut noter les circonstances particulières de l'espèce :

- aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue 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 L. 1321-5 du code du travail et
- l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec les clients résultait seulement d'un ordre oral donné à une salariée et visant un signe religieux **déterminé**.

Selon nous, la solution aurait été différente sur le règlement intérieur de l'entreprise concernée avait prévu une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail.

Source légifrance

Cass soc 22 novembre 2017, n° 13-19855

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00003608999>

Frédéric CHHUM

Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. **Paris** : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48

. **Nantes** : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>