



# Refus d'une mutation pour des raisons religieuses : la justification de la sanction disciplinaire

Jurisprudence publié le **08/02/2022**, vu **684 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](https://assistant-juridique.fr)

**La mutation disciplinaire d'un salarié ne constitue pas une discrimination directe injustifiée en raison des convictions religieuses lorsqu'elle est motivée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.**

En l'espèce, un salarié travaillant en qualité de chef d'équipe dans une entreprise de nettoyage avait été muté, dans le respect de sa clause de mobilité, sur le site d'un cimetière.

Après avoir refusé cette mutation du fait d'une incompatibilité d'horaires avec d'autres obligations professionnelles, le salarié invoquait ses convictions religieuses hindouistes lui interdisant de travailler dans un cimetière. Considérant l'objection du salarié, l'employeur lui notifiait une mutation disciplinaire sur un autre site avant d'initier la procédure de licenciement, pour faire face au refus réitéré du salarié de rejoindre son nouveau poste. Invoquant une discrimination fondée sur les croyances religieuses, le salarié saisissait la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de la mutation disciplinaire et du licenciement.

La cour d'appel de Paris accédait à sa demande et prononçait la nullité de la sanction disciplinaire et du licenciement et condamnait l'employeur au versement de diverses sommes. Ce dernier formait un pourvoi en cassation.

Dans un arrêt du 19 janvier 2022, la Cour de cassation invalide le raisonnement des juges d'appel en rappelant que « les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir » et « répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ». Suivant cette logique, la chambre sociale considère que « la mutation disciplinaire prononcée par l'employeur était justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante ».

À cet égard, force est de constater qu'un poste correspondant à sa qualification professionnelle était disponible puisqu'il lui a été proposé à titre de sanction. Au contraire de la cour d'appel, la Cour de cassation estime pourtant que l'employeur a, dans une juste proportion, mis en balance les intérêts légitimes de l'entreprise et les considérations propres aux croyances religieuses affichées par le salarié. Aussi, la mutation disciplinaire ne constituait pas une discrimination directe injustifiée en raison des convictions religieuses.

A lire : [Mutation disciplinaire : procédure à suivre](#)

A télécharger : [Sanctionner un salarié](#)

## Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
  - [Guide pratique de la SARL](#)
  - [Sanctionner un salarié](#)
  - [Licencier un salarié pour faute](#)
  - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- 
- [L'employeur a-t-il le droit de surveiller ses salariés ?](#)
  - [Faute simple, faute grave ou faute lourde ?](#)
  - [Avertissement à un salarié : pour quelles fautes ?](#)
  - [Comment contester un avertissement ?](#)
  - [Mise à pied disciplinaire : procédure à suivre](#)
  - [Mutation disciplinaire : procédure à suivre](#)
  - [Rétrogradation disciplinaire : procédure à suivre](#)
  - [Contester une sanction disciplinaire](#)
  - [Licenciement pour faute grave : procédure à suivre](#)
  - [Licenciement pour faute lourde : indemnités et procédure](#)
  - [Comment contester un licenciement abusif devant les prud'hommes ?](#)