



Chaque lettre d'actualité juridique est une **veille synthétique** de l'actualité **du Droit** de la laïcité et des valeurs de la République, destinée aux formateurs habilités du plan Valeurs de la République et laïcité. Elle est ensuite détaillée et **commentée oralement** à l'occasion des regroupements de formateurs habilités au niveau national.

LA RELIGION AU TRAVAIL : LES DERNIERS DEVELOPPEMENTS DEPUIS 2017

Du client ne souhaitant pas de salariée portant un signe religieux à la vente d'un hidjab de course par une grande enseignes sportive, en passant par le refus de saluer un ou plusieurs collègues pour des raisons religieuses... Depuis 2017, de nombreuses affaires ont permis de préciser les contours du droit applicable lorsque le fait religieux s'invite en entreprise et dans les services publics.

On rappellera qu'en droit du travail (applicable dans les entreprises privées ne gérant pas de service public), les règles juridiques reposent beaucoup sur la concertation et que le droit européen joue un grand rôle pour définir la discrimination.

En revanche, les agents qui exercent une mission de service public sont soumis à une stricte neutralité. Mais encore faut-il savoir comment qualifier une activité de « mission de service public ».

LA RELIGION DU SALARIE DANS L'ENTREPRISE PRIVE

RETOUR SUR QUELQUES NOTIONS GENERALES DE DROIT DU TRAVAIL

- Les règles du droit du travail se retrouvent dans les mêmes normes que dans les autres branches du droit.
 - ✓ Constitution
 - ✓ Lois, règlements, etc.
- Mais le droit du travail a des sources spécifiques qui reposent davantage sur la négociation et le consensus
 - ✓ le contrat de travail entre le salarié et l'employeur,
 - ✓ le règlement de l'entreprise,
 - ✓ les conventions collectives.
- Le droit européen constitue une source importante pour définir la discrimination.
- Le Conseil de prud'hommes est la juridiction compétente en cas de litiges liés au contrat de travail.

LE REGLEMENT INTERIEUR D'UNE ENTREPRISE

- **Il est obligatoire dans toute entreprise employant au moins 20 salariés.**
 - ✓ En dessous de 20 salariés, l'élaboration d'un tel règlement est facultative.
 - ✓ Lorsqu'un règlement intérieur a été adopté, l'employeur ne peut s'en affranchir et doit impérativement le respecter (même s'il n'était pas obligatoire).
- **Depuis la loi du 8 août 2016, le règlement intérieur peut :**
 - ✓ proclamer le principe de neutralité,
 - ✓ et restreindre la manifestation des convictions (pas seulement religieuses) des salariés.
- ✓ **Pour restreindre la manifestation des convictions des salariés, il y a deux conditions :**
 - ✓ Les restrictions doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.
 - ✓ De plus, elles doivent être proportionnées au but recherché.

ART. L. 1321-2-1 DU CODE DU TRAVAIL

(L. no 2016-1088 du 8 août 2016, art. 2)

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

- ✓ **Toutefois, le règlement intérieur ne peut pas comporter de dispositions contraires:**
 - ✓ aux lois,
 - ✓ aux normes réglementaires,
 - ✓ à la convention collective applicable,
 - ✓ ou au Droit de l'Union européenne, en particulier à la directive 78/2000/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de

l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:fr:HTML>)

LE POINT SUR... LES DEUX FORMES DE DISCRIMINATION

Discrimination indirecte

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes [en raison de la religion, pour le cas qui nous intéresse ici], par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Discrimination directe

Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, [en raison de la religion, pour le cas qui nous intéresse ici].

VOILE EN ENTREPRISE : L'AFFAIRE MICROPOLE

- **Les faits :**
 - ✓ Une salariée avait été licenciée pour avoir refusé d'enlever son signe religieux (un voile islamique) **après qu'un client a demandé à son employeur : « Pas de voile, la prochaine fois ! ».**
 - ✓ Cette salariée invoquait notamment le **caractère discriminatoire du licenciement**, et donc l'application de l'article 4§1 de la directive européenne 78/2000/CE.

**ARTICLE 4 §1 DE LA DIRECTIVE EUROPEENNE
78/2000/CE**

Exigences professionnelles

« Les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique [fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle] 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 ».

- **Le problème juridique qui se posait était le suivant :** satisfaire la demande d'un client constitue-t-il une exigence essentielle et déterminante **qui justifierait la limitation du port de signes religieux** dans une entreprise ?
- **La chambre sociale de la Cour de cassation décide de poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE)**
 - ✓ **Une question préjudicielle est un problème juridique posé** par la juridiction saisie d'une affaire, à une autre juridiction compétente pour l'affaire en cause.
 - ✓ **Le plus souvent cette question porte sur un point de droit à interpréter.**
 - ✓ **On dit que la question préjudicielle est suspensive.** Elle suspend le jugement en cours, qui ne peut reprendre qu'une fois que l'autre juridiction a répondu à la question qui lui a été posée. Dans l'affaire qui nous intéresse, la chambre sociale de la Cour de cassation a donc dû attendre que la CJUE se prononce avant de se prononcer.
 - ✓ La question préjudicielle était la suivante : « Les dispositions de l'article 4, § 1, de la directive doivent-elles être interprétées en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, 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 ? » (Cour de cassation, chambre sociale 9 avr. 2015).

- **A la même période, la Cour de cassation de Belgique a elle aussi posé une question préjudicielle à la CJUE sur des faits comparables.**
 - ✓ Une réceptionniste avait été embauchée alors qu'elle ne portait pas de signe religieux.
 - ✓ Trois ans plus tard, elle prévient son employeur qu'elle souhaite porter un foulard islamique.
 - ✓ **Son employeur s'y oppose en invoquant une règle non écrite de son entreprise** imposant aux salariés une stricte neutralité vestimentaire lorsqu'ils sont en contact avec la clientèle.
 - ✓ **Après que la salarié est venue travailler avec son voile, le règlement intérieur est modifié pour** « interdire aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ».
 - ✓ La salariée refusant d'ôter son voile au travail, elle est licenciée par l'employeur.
 - ✓ La Cour de cassation belge, transmet à la CJUE la question préjudicielle suivante : « la directive 2000/78/CE doit-elle être interprétée en ce sens que l'interdiction de porter un foulard en tant que musulmane sur le lieu de travail ne constitue pas une discrimination directe lorsque la règle en vigueur chez l'employeur interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ? ».
- **La CJUE répond simultanément à la question posée par la Cour de cassation française et à celle posée par la Cour de cassation belge.**

CJUE 14 mars 2017, Bougnaoui, ADDH c. Micropole SA, n° C-188/15

EXTRAIT DE LA REPONSE A LA COUR DE CASSATION FRANCAISE

L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000 5 (...) doit être interprété en ce sens 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 travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition »

CJUE 14 mars 2017, Samira Achbita c. G4S Secure Solutions NV, n° C-157/15

EXTRAIT DE LA REPONSE A LA COUR DE CASSATION BELGE

« 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 fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive. [En revanche] une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 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, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier ».

Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 13-19.855, FP-P+B+R+I, X c/ Sté Micropole

- ✓ La Cour de cassation va se fonder sur les réponses de la CJUE (à sa question et à celle de son homologue belge) tout en les adaptant.
- ✓ D'après la Cour, en droit français un employeur peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions légales, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail.
- ✓ Il y a deux conditions :
 - ✓ La clause doit être générale et indifférenciée (elle ne doit pas s'appliquer qu'à un ou une salariée, ni qu'à une religion ou à une opinion, etc.)
 - ✓ La clause ne doit s'appliquer qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.
- ✓ Dans l'affaire qui nous intéresse, la chambre sociale de la Cour de cassation juge aussi que si la salariée portant un foulard refuse de se conformer à cette clause et d'ôter son signe confessionnel dans le cadre de ses fonctions professionnelles en contact avec les clients de l'entreprise, l'employeur doit 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.

EXTRAIT DE L'ARRET DE LA COUR DE CASSATION:

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 (...) 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 et visant un signe religieux déterminé, ce dont il résultait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses

(...) 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".

« L'AFFAIRE » DU HIDJAB DE DECATHLON

Nous revenons sur ce cas qui peut susciter des questions lors des formations, même si ce n'est pas une affaire juridique.

➤ Les faits

En février 2019, un débat médiatique s'engage après que des personnalités politiques ont critiqué sur les réseaux sociaux la décision de Décathlon de commercialiser un « hidjab de running ».

➤ Une enseigne peut-elle vendre un hidjab de sport ?

- ✓ La réponse est oui juridiquement, en vertu notamment de la **liberté du commerce et de l'industrie**.
- ✓ Toujours juridiquement, le consommateur est libre de l'acheter ou de ne pas l'acheter.

➤ Peut-on porter un hidjab de sport (sans dissimuler son visage) dans l'espace public ?

- ✓ D'après les articles 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme et 10 de la Charte des droits fondamentaux de

l'Union européenne, **la liberté de pensée de conscience et de religion implique de pouvoir « manifester sa religion ou sa conviction** individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites ».

- ✓ **La laïcité revient à créer un espace d'échange entre les citoyens, de coexistence d'opinions différentes.**

- ✓ Ainsi, dans l'espace public, on a **le droit de chercher à persuader les autres du bien-fondé de ses convictions philosophiques ou religieuses**, y compris par des vêtements, des insignes, ou des slogans, sous les réserves d'ordre public, ou de conciliation avec d'autres principes, droits et libertés.

- ✓ **Par conséquent,**

→ *Toute personne est libre de porter un hidjab de sport* dans sa pratique privée de la course à pied, dans le respect de l'ordre public et de la liberté des autres.

→ *Toute personne est également libre d'exprimer publiquement son opinion* (positive ou négative) sur ce vêtement, dans le respect de l'ordre public et de la liberté des autres.

➤ Peut-on porter un hidjab sur un terrain de sport lors d'une rencontre sportive?

- ✓ **Tout dépend du sport et du règlement de la Fédération** dont relève l'organisation de cette rencontre sportive.
- ✓ **Si on prend l'exemple du football**, la FIFA n'interdit plus les couvre-chefs dans les matchs internationaux, tandis que la FFF les proscrit pour les matchs nationaux.

A LIRE SUR LE SUJET

Le guide « **Laïcité et fait religieux dans le champ du sport** »

(références à la fin de cette lettre)

LA RELIGION DANS LES ENTREPRISES GERANT UN SERVICE PUBLIC

RETOUR SUR LA NOTION DE SERVICE PUBLIC

Sur le forum du groupe de travail VRL (<https://icget.cget.gouv.fr/>), et à l'occasion des derniers regroupements de formateurs de formateurs, une demande a été faite de revenir sur la méthode de qualification d'une activité en mission de service public. Nous présentons ici quelques éléments de réponse.

RAPPEL : QU'EST-CE QU'UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC ?

C'est une activité d'intérêt général assurée ou assumée par une personne publique.

✓ **1^{er} élément de définition : une activité d'intérêt général**

= une activité qui ne doit pas rechercher le profit ou la rentabilité.

✓ **2^{ème} élément de définition : Une activité qui est assurée ou assumée par une personne publique**

→ Soit l'activité est directement gérée par une personne publique et elle est présumée être une mission de service public.

→ Soit l'activité est gérée par une personne privée et elle est présumée ne pas être une activité de service public sauf preuve du contraire (voir ci-contre)

➤ **Comment qualifier une activité gérée par une personne privée de mission de service public ?**

Il y a deux étapes à suivre :

✓ **Première étape : rechercher la volonté du législateur.** Il convient d'abord de vérifier si une loi reconnaît l'existence d'un service public.

→ **Premier cas : Une loi reconnaît l'existence d'un service public**, alors il est possible de conclure avec certitude que c'est une mission de service public.

→ **Deuxième cas : A l'inverse, une loi exclut expressément l'existence d'un service public**, alors il est possible de conclure avec certitude que ce n'est pas une mission de service public.

→ **Troisième cas : La loi est silencieuse sur ce point**, alors on applique les critères jurisprudentiels (*on suivra la méthode décrite ci-après*).

✓ **Seconde étape : appliquer les critères jurisprudentiels¹**

→ **Premier cas** : la personne privée qui assure la mission d'intérêt général sous le contrôle de l'administration **est dotée à cette fin de prérogatives de puissance publique** (c'est-à-dire de pouvoirs exorbitants du droit commun, qu'ordinairement seule la personne publique exerce. En d'autres termes, ce sont des pouvoirs que n'exercent pas habituellement les personnes privées).

Exemple 1 - Les fédérations sportives ont des prérogatives de puissance publique : ces fédérations sportives ont le pouvoir d'agréer toutes les manifestations sportives ouvertes aux licenciés et qui donnent lieu à une remise de prix dont la valeur excède

¹ Ces critères ont émergé dans l'arrêt du Conseil d'Etat, 28 juin 1963, Nancy. Ils ont ensuite été précisés dans l'arrêt du Conseil d'Etat, 27 févr. 2007, Assoc. du personnel relevant des établissements pour inadaptés (APREI).

un certain montant². Quiconque organise une telle manifestation sans respecter cette procédure est puni d'une contravention.

Exemple 2 - Les prérogatives de puissance publique des Urssaf (d'après la décision de la Cour d'appel de Rennes du 3 juillet 2019, Mme E... D... C/Caisse locale déléguée pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants): « En tant que personnes morales de droit privé investies d'une mission de service public, les Urssaf sont dotées, pour le recouvrement des cotisations sociales, de prérogatives de puissance publique ». Elles ont donc pleine capacité pour recouvrer les cotisations de sécurité sociale (et donc contraindre à cotiser).

→ **Second cas : la personne privée n'est pas dotée de prérogatives de puissance publique.** Pour déterminer si elle assure une mission de service public, il faudra alors vérifier qu'en plus d'exercer une mission d'intérêt général, l'administration a « entendu lui confier une mission de service public », par les indices suivants :

→ *Les conditions de sa création.*

Exemple : une association a été créée sur initiative de la commune pour répondre à un besoin local, elle perçoit une large subvention de la commune (même si ce large financement public ne suffit pas à lui-même à caractériser une mission de service public), etc.

→ *son organisation ou son fonctionnement*

Exemple 1 - le maire et ses adjoints font activement partie du Conseil d'administration d'un centre social, son directeur est un agent municipal responsable devant le conseil municipal, une partie du personnel

municipal est mis à disposition de l'association, les locaux sont laissés à titre gratuit par la commune qui a réalisé des aménagements pour l'activité exercée par l'association et entretient ces locaux pour faciliter cette activité, la personne publique a en charge l'assurance des locaux pour cette activité, l'association utilise du papier à en-tête de la mairie, la mairie se charge des inscriptions aux activités prises en charge par l'association, etc.

Exemple 2 - Au contraire, une association qui se comporte comme une société marchande, fait de la publicité commerciale et non une simple information sur ses activités, recherche principalement le profit, et qui n'a que des liens commerciaux avec la commune n'exerce pas une mission de service public.

→ *Des obligations lui sont imposées par la personne publique*

Exemple : les horaires et tarifs pratiqués par l'association sont contraints par la commune.

→ *Des objectifs sont fixés par la personne publique à la personne privée et, en plus, elle a mis en place des mesures pour vérifier que les objectifs qu'elle a assignés sont atteints.*

Exemple : l'association doit fournir tous les ans à la collectivité des justificatifs de toutes les recettes et dépenses et lui présenter un rapport d'activité détaillé en précisant la manière dont elle a atteint les objectifs fixés par cette collectivité pour l'année écoulée.

² Ce montant est fixé par arrêté.

A BIEN NOTER S'AGISSANT DES CRITERES JURISPRUDENTIELS

Tous ces critères se cumulent pour permettre la qualification d'une activité en mission de service public. La présence d'un seul d'entre eux n'est jamais déterminante.

Ces critères sont complexes à manier : il arrive parfois que dans des situations très proches, les juges qualifient l'activité d'une manière complètement opposée...

Ce n'est pas parce qu'une association gère principalement une mission de service public, que toutes les autres actions qui se déroulent dans ses locaux seront des missions de service public. Exemple : l'entretien des locaux d'une crèche par une personne privée, peut ne pas être considérée comme une mission de service public, même si cette crèche a par ailleurs été reconnue comme gérant une mission de service public pour son activité principale (par les conditions de création, son organisation ou son fonctionnement, les obligations qui lui sont imposées par la personne publique et les objectifs qui ont été fixés par cette même personne publique).

➤ Dans quel arrêt récent le Conseil d'État a-t-il appliqué ces critères ?

Conseil d'Etat, 3ème - 8ème chambres réunies, 19 décembre 2018, n°419773

- ✓ Le président de la cacherout de l'association consistoriale israélite de Paris **avait révoqué l'autorisation de sacrificateur rituel de Monsieur X**. Celui-ci demandait au juge la suspension de cette révocation.
- ✓ Ce qui nous intéresse ici c'est que le Conseil d'Etat a dû rechercher **si l'habilitation des sacrificateurs était une mission de service public**³.
- ✓ **Il commence par constater qu'il ne résulte pas de la loi applicable** (les articles

³ Il opère cette recherche pour vérifier si les décisions d'habilitation des sacrificateurs rituels présentent le caractère d'actes administratifs.

L. 214-3, R. 214-70 et R. 217-75 du code rural et de la pêche maritime) que la mission d'habilitier les sacrificateurs à procéder à l'abattage des animaux sans étourdissement préalable selon la pratique de l'abattage rituel, revête le caractère d'un service public.

- ✓ Il vérifie ensuite si ces articles ou d'autres textes attribuent **l'exercice de prérogatives de puissance publique** à ces organismes. Il conclut que ce n'est pas le cas en l'espèce.
- ✓ Par conséquent, il considère que « les conditions de création, d'organisation, de fonctionnement et de financement des organismes religieux agréés **ne permettent pas de les regarder comme étant chargés d'une mission de service public** »⁴.

LE REFUS DE PRÊTER SERMENT EN RAISON DE SA RELIGION

Cass. soc., 1er févr. 2017, n° 16-10.459.

- ✓ **Les faits**
 - ✓ Mme B. a été engagée par la RATP comme agent de surveillance.
 - ✓ **Elle est convoquée pour prêter serment** devant le président du tribunal de grande instance, comme la loi l'y obligeait (ces agents doivent être assermentés pour pouvoir dresser des procès-verbaux d'infraction)
 - ✓ **Mme B. propose une formule de serment commençant par « Je m'engage... »** au lieu de « je le jure » en précisant que sa religion chrétienne lui interdit de jurer.
 - ✓ **Le magistrat rejette cette formulation** et fait acter que Mme B. a refusé de prêter serment.
- ✓ **Mme B a été licenciée pour faute grave** le 12 novembre 2007
 - ✓ aux motifs **qu'elle n'avait pas obtenu son assermentation** devant le tribunal.

⁴ Par conséquent, les décisions d'habilitation des sacrificateurs rituels ne présentaient pas le caractère d'actes administratifs.

- ✓ La salariée saisit la juridiction prud'homale **du caractère abusif de la rupture de son contrat.**

➤ **Selon la Cour de cassation,**

- ✓ l'article 23 de la loi du 15 juillet 1845⁵ sur la police des chemins de fer impose uniquement que les agents de surveillance exerçant au sein des entreprises visées par cette disposition prêtent serment, sans préciser de formule. **Ce serment peut donc être reçu selon les formes en usage dans leur religion.**
- ✓ **Elle conclut que la salarié n'avait commis aucune faute** en proposant une telle formule
- ✓ et que le licenciement avait été prononcé « **en raison des convictions religieuses de la salariée** » (point sur lequel porte les débats dans les commentaires juridiques)
- ✓ **qu'il était donc nul.**
- ✓ Par conséquent, **elle casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel de Paris** et les renvoie devant cette même cour d'appel autrement composée.

➤ **N.B. La solution aurait peut-être été différente dans une autre profession.**

Certaines d'entre elles imposent un serment dont la formule est définie (c'est le cas par exemple, de la profession d'avocat) et qui, elle, commence par « **je jure** ».

⁵ Pour information, cet article est abrogé depuis le 12 juillet 2019 et remplacé par l'article R2241-1 créé par décret n°2019-726 du 9 juillet 2019.

LE REFUS DE SALUER SES COLLEGUES POUR RAISONS RELIGIEUSES

LE CAS D'UNE AGENTE PUBLIQUE

Cette décision récente permet de véritablement cerner ce qu'est la stricte neutralité religieuse au travail, même si elle avait pour contexte la période post-attentats 2015.

La personne mise en cause refusait de saluer ses supérieurs hiérarchiques, mais bien d'autres faits lui étaient également reprochés.

CAA de PARIS, 4ème chambre, 19 février 2019

- **Les faits** : Mme C. était agent de surveillance de la ville de Paris, titulaire depuis 2003. Elle a été suspendue de ses fonctions par un arrêté du 13 janvier 2015, puis révoquée en juin 2015 de la même année.
- **Elle demandait notamment l'annulation de cette révocation** qui avait été prononcée aux motifs :
 - ✓ **qu'elle ne respectait pas sa hiérarchie en refusant de saluer ses supérieurs masculins,**
 - ✓ **qu'elle tenait des propos agressifs et menaçants envers ses supérieurs** (" Fais le malin et tu vas voir ce qui va t'arriver "),
 - ✓ qu'elle avait eu un comportement répréhensible lors d'une manifestation non déclarée à laquelle elle participait, à **titre privé,**
 - ✓ qu'elle ne respectait pas **la tenue réglementaire imposée aux agents de surveillance,** en conservant un foulard sous sa casquette, ainsi qu'un vêtement à manches longues sous son polo d'été (qu'elle justifiait par le fait qu'elle avait froid),
 - ✓ **et plus généralement qu'elle avait «laissé apparaître de manière ostentatoire son appartenance religieuse notamment à l'occasion de son refus de participer à la**

minute de silence pour les victimes de l'attentat de " Charlie Hebdo " », mais aussi en faisant la prière sur la voie publique devant le commissariat où elle travaillait.

➤ **La Cour rappelle que le principe de liberté de conscience :**

- ✓ bénéficie à tous les agents publics,
- ✓ interdit toute discrimination, dans l'accès des fonctionnaires aux fonctions comme dans le déroulement de leur carrière, fondée sur leur religion.

➤ **Toutefois, elle rappelle également :**

- ✓ le principe de laïcité de la République, affirmé par l'article 1er de la Constitution, qui a pour corollaire nécessaire **le principe de neutralité des services publics**,
- ✓ qu'il fait obstacle « à ce que les fonctionnaires, dans le cadre du service public, **expriment de manière ostentatoire leurs croyances religieuses** » (elle aurait pu simplement préciser qu'il les soumettait à une obligation de stricte neutralité, sans utiliser le critère d'ostentatoire qui ne sert qu'à apprécier la proportionnalité de la sanction).

➤ **Elle en conclut que « le fait pour un agent public, a fortiori lorsqu'il exerce des fonctions régaliennes, de manifester dans l'exercice de ces dernières ses croyances religieuses, constitue un manquement à ses obligations professionnelles et donc une faute pouvant entraîner le prononcé d'une sanction disciplinaire ».**

➤ **Enfin, elle a jugé la sanction proportionnée compte tenu :**

- ✓ de la **gravité des faits**,
- ✓ et parce que l'agent avait méconnu ses obligations **d'obéissance, de réserve et de neutralité** en manifestant de manière particulièrement ostentatoire son appartenance religieuse,
- ✓ portant ainsi atteinte à l'image de la police, alors qu'elle avait été **l'objet de deux précédentes suspensions**

temporaires de fonction entre 2010 et 2012.

LE CAS DU SALAIRE D'UN ETABLISSEMENT PUBLIC A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL (EPIC)⁶

10

Jugement du Conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand du 15 janvier 2019

➤ **Les faits :** Un conducteur de bus musulman dans une **entreprise de transport, avait refusé de serrer la main de deux de ses collègues féminines**, contrôleuses dans la même société.

➤ **Il avait été sanctionné par une mise à pied de 15 jours**, puis licencié pour des faits de même nature, **réitérés après une première sanction**. Le conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand a estimé **que son comportement n'était pas discriminatoire**. La société qui l'avait licencié a donc été condamnée à lui verser une indemnité.

➤ **Selon le jugement, un tel refus aurait pu justifier une rupture du lien contractuel uniquement si l'attitude du chauffeur relevait d'un acte discriminatoire délibéré**, ce qui selon elle n'était pas le cas en l'espèce.

➤ **Si le conducteur reconnaissait avoir toujours refusé le contact physique avec des femmes durant ses douze ans passés dans l'entreprise**, il avançait que :

⁶ Etablissement public gérant une activité de service public **de nature industrielle et commerciale** (ici le transport en commun). Ces activités de nature industrielle et commerciale sont considérées comme des missions d'intérêt général (et sont des services publics) car elles répondent à un besoin local non satisfait par les entreprises privées. Toutefois, en raison de la nature de cette activité, **les salariés sont soumis au droit du travail** (mais comme ils exercent une mission de service public, ils **doivent aussi respecter une obligation de stricte neutralité**).

- ✓ **Cela constituait un blocage lié à son éducation** qui ne l'empêchait pas « d'être avenant ». Un certain nombre de témoignages, hommes et femmes, corroboraient « son profond respect pour autrui ».
 - ✓ Selon son avocat, les deux contrôleuses, "membres d'un groupe qui avait déjà eu des altercations avec des collègues de confession musulmane", **auraient cherché à le "pousser à la faute"**.
- **Surtout, le 28 mai 2018, la Cour d'appel de Riom avait annulé la première mesure disciplinaire prise à son encontre**, qui sanctionnait son refus de serrer la main à une cadre de l'entreprise.
- ✓ Comme cette première punition avait été annulée, son employeur ne pouvait donc pas faire valoir la récidive pour licencier son employé lors du second incident,
 - ✓ « l'absence de répétition ôtant au licenciement son caractère suffisant de gravité » selon le jugement.
- **Conclusion :**
- ✓ Le refus de serrer la main au travail **peut justifier un licenciement ou une révocation**
 - ✓ seulement si les faits **montrent que c'est un acte discriminatoire délibéré** (appréciation au cas par cas).

DEUX GUIDES PRATIQUES POUVANT ETRE UTILES

« Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées » du ministère du travail. Mise à jour 2018.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeursmajfevrier2018valide.pdf

« Laïcité et fait religieux dans le champ du sport ». 2019.

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2019/06/laiciteguide_v3b_0.pdf

Directeurs de publication : François-Antoine Mariani, Commissaire général à l'égalité des territoires par intérim et France Burgy, Directrice générale du Centre national de la fonction publique territoriale

Rédaction : Mathilde Philip-Gay, Experte juridique du Plan national VRL

Prochaine parution de la lettre d'actualités juridiques : octobre-novembre 2019

Se désinscrire : Formation.Laicite@cget.gouv.fr