



LIBERTE RELIGIEUSE La cour de Cassation prend position

Par un arrêt du 22 novembre 2017 (*Cass. Soc, 22 novembre 2017, n° 13-19855*), la Cour de cassation en concordance avec la position de la Cour de Justice de l'Union Européenne permet à l'employeur d'insérer dans le règlement intérieur des entreprises privées une clause de neutralité interdisant au salarié qui est en contact avec la clientèle d'afficher tout signe politique, philosophique et religieux.

Plusieurs points méritent brièvement d'être soulignés :

Le règlement intérieur (ou une note de service) a une fonction fondamentale car la clause de neutralité doit impérativement y figurer.

En absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur de l'employeur, la Cour de cassation conclut que la prohibition constitue une discrimination directe, ce qui conduira à la nullité du licenciement.

Par ailleurs, la clause doit bien entendu reposer sur un motif légitime, à savoir pour l'employeur la nécessité d'avoir avec ses clients une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse.

Elle doit être par ailleurs générale. En effet, elle doit viser tous les signes visibles religieux (et pas seulement, par exemple, le port du foulard) et doit par ailleurs être limitée aux salariés concernés, à savoir les salariés au contact de la clientèle.

Enfin, en cas de refus du salarié, l'employeur doit chercher à le reclasser dans un poste sans contact visuel avec la clientèle.

Ce n'est qu'après cette recherche qu'un licenciement peut être envisagé.

On retrouve donc ici les fondamentaux qui permettent, dans certains cas, de limiter les libertés individuelles à savoir la transparence et la proportionnalité.