



L'employeur peut sanctionner le port visible de tout signe politique, philosophie et religieux

La Cour de cassation a récemment précisé les conditions dans lesquelles l'employeur peut apporter des restrictions à la liberté religieuse, à l'occasion de l'examen d'un licenciement motivé par le refus d'une ingénieure d'étude d'ôter son foulard islamique lors d'interventions au sein d'entreprises clientes (*Cass. Soc. 22 novembre 2017, pourvoi n°13-19855* : [pour le consulter, cliquer ici](#)).

Ainsi indique-t-elle que « *l'employeur (...) peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur (...), 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* ».

La Cour ajoute « *qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause (...), 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* ».

En conclusion, le licenciement d'un salarié manifestant ostensiblement ses convictions ne saurait intervenir qu'à la double condition que le règlement intérieur prévoit une clause de neutralité et que l'employeur a, préalablement au licenciement, recherché un poste n'impliquant pas de contact avec les clients.