

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 53

Mais au fait:

Sous quelles conditions un employeur peut-il restreindre le port de signes visibles au sein de son entreprise ?

Pour rappel, il y a une distinction entre le secteur public, régi par le principe de neutralité, et le secteur privé, régi par le principe de laïcité. L'employeur ne peut donc pas interdire toute expression religieuse dans l'entreprise.

Toutefois, depuis la loi El Khomri, l'employeur peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise une **clause de neutralité** (C. trav. art. L1321-2-1).

La Cour de cassation a précisé les conditions de validité d'une telle clause.

Il y a trois conditions cumulatives pour que la clause soit opposable au salarié :

- La clause doit interdire le port de signe **visible**.
- La clause doit être **générale et indifférenciée** de telle sorte qu'elle ne doit pas seulement viser les signes religieux mais également philosophique, politique ...
- Enfin, cette clause ne doit être applicable qu'au salarié se présentant au **contact de la clientèle** (Cass. Soc., 23 novembre 2017 13-19.855).

Rappel des dispositions légales :

Aux termes de l'article L 1321-2-1 du Code du travail, il est possible de faire figurer dans le règlement intérieur 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, la jurisprudence restreignant l'application de telles dispositions aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

Exemple de clause :

Article xxx : Neutralité

Dans le cadre de la politique de neutralité poursuivie par l'entreprise dans ses relations avec la clientèle, il est interdit aux membres du personnel qui exercent leurs fonctions en contact avec les clients de manifester leurs convictions religieuses, politiques ou philosophiques dans leurs propos, leur tenue vestimentaire ou leur comportement.

Quelles sont les conséquences d'un refus du salarié de se plier à cette neutralité ?

Lorsque la clause de neutralité insérée dans le règlement intérieur est correctement rédigée, le salarié en contact avec la clientèle doit bien évidemment la respecter.

En cas de refus de sa part, la Cour de cassation a estimé que l'employeur ne doit pas procéder directement à un licenciement.

Dans un premier temps, l'employeur doit essayer de **reclasser le salarié**. Il doit chercher s'il est possible de proposer au salarié un poste équivalent n'impliquant pas de contact visuel avec

les clients (Cass. Soc., 23 novembre 2017 13-19.855). L'employeur a l'obligation d'essayer de reclasser le salarié. En l'absence de poste adéquat, l'employeur pourra licencier le salarié. À charge pour l'employeur de démontrer l'impossibilité de reclassement. À défaut, l'absence de cause réelle et sérieuse risque sans nul doute d'être retenue en cas de litige.

Antoine doit donc tenter de retrouver un poste avec une rémunération équivalente pour Inès avant tout licenciement. Si Antoine n'a aucun poste disponible et qu'Inès ne veut toujours pas respecter la clause, Antoine pourra procéder à un licenciement pour motif personnel (mais pas disciplinaire).

À l'inverse, si la clause de neutralité est mal rédigée ou n'existe pas, le licenciement d'un salarié refusant de se plier à cette neutralité est discriminatoire. Le licenciement est donc nul et le salarié en question pourra demander sa réintégration et les indemnités dues au terme d'un **licenciement nul** (Cass. Soc., 23 novembre 2017 13-19.855). En outre, l'employeur risque des poursuites pénales pour discrimination.

C'est pourquoi une fois de plus l'UNIIC vous conseille de bien rédiger votre règlement intérieur. N'hésitez pas à consulter nos services pour vous assister.

Réponses élaborées par Sabrina SEHRINE,

Étudiante en 3ème année de droit à l'Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne.

Stagiaire au service social de l'UNIIC sous la direction d'Iris DELLOYE- NICLAS.

iris.delloye@uniic.org