

# Jusqu'où un salarié peut-il faire valoir sa liberté religieuse dans l'entreprise

Cass. Soc. 19 janvier 2022 (n° 20-14.014)

L'employeur qui sanctionne un salarié refusant une mutation géographique pour des raisons religieuses commet-il une discrimination ?

La religion dans l'entreprise peine à trouver sa place en l'absence de norme claire à ce sujet dans le Code du travail car comme la Chambre sociale l'a rappelé (Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28.845) dans la célèbre affaire Baby Loup, le principe de laïcité prévu à l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public.

Si la question est donc clairement réglée par les textes pour les employés du service public, les hauts magistrats n'ont pas décidé d'appliquer strictement le même principe dans le secteur privé.

Dans cette même affaire, l'Assemblée Plénière (25 juin 2014, 13-28.369) avait fixé un principe général encadrant l'exercice de cette liberté. Il résulte selon la haute juridiction de la combinaison des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail que les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Malheureusement, ce principe n'était pas suffisant pour permettre de répondre à la question de l'espèce : un salarié peut-il refuser d'exécuter une tâche pour des raisons personnelles liées à sa religion ?

Telle était la question à laquelle la Haute Juridiction devait répondre dans sa décision rendue le 19 janvier 2022 (n° 20-14.014).

En l'espèce, un salarié chef d'équipe d'une entreprise de nettoyage lié par une clause de mobilité avait refusé une première fois une mutation en raison d'une incompatibilité d'horaires avec ses autres obligations professionnelles.

Après modification par l'employeur des horaires de travail, le salarié avait refusé à nouveau sa mutation au motif cette fois que ses convictions religieuses hindouistes lui interdisaient de travailler dans un cimetière. Après l'avoir convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, le salarié s'est vu notifier une mutation disciplinaire, prévue dans le règlement intérieur de la société, qu'il refuse et, après plusieurs mises en demeure de rejoindre son poste, l'employeur décide de le licencier pour faute.

Le salarié demandait la nullité de sa mutation disciplinaire et de son licenciement, qu'il estimait l'une et l'autre discriminatoire.

Le salarié se voit donner raison par la Cour d'appel de Paris qui annule la mutation disciplinaire et le licenciement pour faute consécutif à ce refus, considérant que les faits laissent supposer l'existence d'une discrimination directe puisque le salarié a été muté disciplinairement en raison de ses convictions religieuses et l'employeur ne démontre pas d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Les juges du fond ne sont pas suivis par la Cour de cassation qui casse l'arrêt et considère que le licenciement est justifié par une simple cause réelle et sérieuse.

Pour motiver sa décision, la chambre sociale effectue un contrôle de proportionnalité déterminant le point d'équilibre entre les obligations de l'employeur et la solution la moins attentatoire aux libertés du salarié, sans que cela ne constitue une contrainte excessive pour l'entreprise.

La proportionnalité revient à questionner le seuil d'admissibilité du refus du salarié et les restrictions raisonnables à la liberté religieuse prises par l'employeur qui doivent :

- être justifiées par la nature de la tâche à accomplir,
- répondre à une exigence professionnelle essentielle,
- correspondre à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle,
- être proportionnées au but recherché.

L'employeur réussit l'examen du contrôle de proportionnalité puisque la mutation disciplinaire prononcée permettait le maintien de la relation

de travail par l'affectation du salarié sur un autre site de nettoyage plutôt que la rupture du contrat et d'autre part, la clause de mobilité était légitimement mise en œuvre.

En effet, la nouvelle affectation du salarié est en parfaite adéquation avec les fonctions que le salarié devait remplir en application de son contrat. De plus, elle a été mise en œuvre de bonne foi puisque la mutation est commandée par l'intérêt de l'entreprise et est exclusive d'une volonté de nuire au salarié.

Par cette décision, la jurisprudence transpose l'exigence des accommodements raisonnables appliquée en présence d'une clause de neutralité prévue dans un



règlement intérieur. En présence d'une telle clause de neutralité et en cas de refus du salarié de se soumettre aux directives de son employeur, ce dernier doit proposer préalablement au salarié un poste de reclassement, plutôt que de procéder directement à son licenciement. (Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 13-19.855).

Ainsi, la proportionnalité implique un accommodement raisonnable de l'employeur dont l'arrêt donne une bonne illustration.

L'exigence de proportionnalité exclut que l'employeur prononce immédiatement un licenciement disciplinaire, suite à un refus d'un salarié d'accomplir une mission en raison de considérations religieuses. Dans ce cas, l'employeur doit être prudent et prendre une nouvelle décision justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La Cour de cassation n'autorise pas un salarié à invoquer un motif religieux pour refuser d'exécuter son contrat de travail, ce qui limite ainsi le risque d'instrumentalisation de la liberté religieuse.

En conclusion, le salarié n'a pas de droit absolu à faire primer ses convictions religieuses sur ses obligations de salarié. Il n'en demeure pas moins que l'employeur doit être prudent lorsque son pouvoir disciplinaire se trouve confronté à l'exercice de libertés individuelles.

**Bastien OTTAVIANI et Romain COURBON**  
**Avocats**

**VAUGHAN**  
**AVOCATS**