

Délibération n° 2006-126 du 19 juin 2006

Emploi – Licenciement – Religion

Port d'un signe religieux – Voile – Liberté de religion – Liberté vestimentaire - Règlement Intérieur - Restrictions ni justifiées ni proportionnées - Discrimination – Recommandations – Transaction

La réclamante a été licenciée pour avoir refusé de retirer son foulard, manifestation de sa religion sur son lieu de travail. L'employeur a édicté, sans respecter la procédure obligatoire visant à garantir le respect des droits et libertés des salariés, une consigne interdisant le port de toute coiffe dans l'établissement. Les motivations ambiguës pour expliquer cette décision ne paraissent pas suffisantes pour justifier une atteinte à la liberté de religion, liberté fondamentale devant faire l'objet d'une protection élevée, qui comprend la liberté de manifester ses convictions religieuses. L'employeur n'a pas tenté de prendre en considération l'expression de cette liberté religieuse et de la concilier avec les exigences de l'entreprise. Au contraire, il a précipité le licenciement. En conséquence, ce licenciement constitue une discrimination en raison des convictions religieuses. La haute autorité propose une transaction.

Le Collège

Vu les articles 225-1 et 225-2 du code pénal,

Vu l'article L.122-45 du code du travail,

Vu l'article L.120-2 du code du travail,

Vu les articles L.122-33 et suivants du code du travail,

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité modifiée,

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n° 2006-641 du 1^{er} juin 2006 relatif aux transactions proposées par la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La réclamante a saisi la haute autorité par courrier reçu le 31 mars 2006. Elle estime être victime d'une procédure de licenciement en raison de sa religion.
2. Elle travaillait comme préparatrice de commandes pour une entreprise depuis avril 2002. De confession musulmane, elle indique avoir toujours porté un voile comme signe religieux.
3. En septembre 2003, la réclamante a bénéficié d'un congé parental d'éducation qui a pris fin le 31 mars 2006.
4. Afin de préparer son retour dans l'entreprise, elle a été convoquée par le directeur du site le 27 mars 2006. Au cours de cet entretien, le directeur lui a présenté les règles de fonctionnement sur le site et lui a demandé d'abandonner le port du voile en application d'une nouvelle mesure interne qui interdit tout couvre chef. La réclamante lui a, alors, fait part de son refus.
5. Le jour même, suite à l'entretien, l'employeur lui a notifié une convocation à un entretien préalable à un licenciement. La convocation mentionnait: *« au terme de cet entretien, nous serons contraints de procéder à votre mise à pied immédiate. Il s'agit d'une mise à pied prononcée à titre conservatoire (...) »*
6. L'entretien a eu lieu le 3 avril 2006, jour de reprise du travail au terme du congé parental d'éducation.
7. Lors de l'entretien, l'employeur a rappelé à la réclamante les règles mises en place sur le site. Celle-ci a réitéré son refus d'ôter le foulard qui manifeste ses convictions religieuses. Elle a été mise à pied à titre conservatoire.
8. Le 21 avril 2006, le directeur a notifié à l'intéressée son licenciement pour avoir refusé de respecter les règles de sécurité.
9. Au cours de l'instruction, l'employeur a justifié ainsi sa décision :
La réclamante était affectée sur un site *« sur lequel sont stockés pour le compte d'un important client des produits sensibles tels que des téléphones portables, des cartes téléphoniques ou des clefs USB.*
Afin d'assurer la sécurité des produits de notre client, et lutter contre la recrudescence de nombreux vols sur le site, des procédures strictes d'entrée et de sortie ont été mises en place. A cet effet, et pour permettre un contrôle visuel, respectueux des droits du salarié, tout port de coiffe est interdit. Cette interdiction vise aussi bien les casquettes, bonnets ou foulards. Cette règle a notamment été rappelée lors d'une réunion des délégués du personnel en date du 22 décembre 2005. (...)
La sanction que nous envisageons de prendre à l'égard de madame (...) donc étrangère à toute discrimination et repose de manière objective sur le non-respect des règles de sécurité applicables à l'ensemble des salariés du site. »
10. La justification exposée par son employeur est contestable tant sur la forme que sur le fond de la règle interne invoquée.

11. L'interdiction visée est une règle générale et permanente relative à la discipline. Conformément à l'article L.122-39 du code du travail, cette règle doit être considérée comme une adjonction au règlement intérieur. Sa mise en œuvre doit respecter les prescriptions encadrant l'élaboration du règlement intérieur.

12. Or, l'employeur semble ne pas avoir consulté les délégués du personnel, ni avoir informé l'inspecteur du travail préalablement à la mise en application de cette règle interne. Ce faisant, il n'a pas observé les procédures qui visent à garantir le respect des droits et libertés des salariés.

13. En conséquence, la réclamante a été sanctionnée pour ne pas avoir respecté une règle qui n'a pas été régulièrement édictée.

14. L'employeur a entendu interdire le port de tout couvre-chef sur le site d'affectation de l'intéressée.

15. Cette décision porte pourtant atteinte à deux libertés reconnues aux salariés : la liberté vestimentaire et la liberté de religion. En effet, cette dernière garantit la liberté de conscience comme la liberté d'exprimer ses convictions religieuses. La liberté de manifester ses convictions religieuses relève de la liberté de religion. En conséquence, le port d'un vêtement particulier, susceptible d'exprimer une adhésion publique à une religion, peut être rattaché à la liberté de religion.

16. L'article L.122-35 du code du travail dispose que le règlement intérieur [et ses adjonctions] ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Il reprend le principe énoncé à l'article L.120-2 du code du travail :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

17. Les deux libertés précitées bénéficient de cette protection. L'employeur ne peut y apporter de limitations que justifiées et proportionnées.

Toutefois, les restrictions à chacune de ces libertés ne doivent pas être appréciées avec la même rigueur. En effet, la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail reconnue aux salariés n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales contrairement à la liberté de religion.

18. Les justifications apportées par l'employeur pour imposer la contrainte vestimentaire visée paraissent ambiguës et peu pertinentes.

19. En effet, les motivations qui fondent sa décision semblent fluctuer.

Dans la lettre de licenciement comme dans la réponse apportée à la haute autorité, le directeur du site invoque une exigence de sécurité liée à la valeur des marchandises stockées sur le site ; l'absence de coiffe devant faciliter le contrôle visuel des salariés.

Une autre motivation a été présentée aux délégués du personnel le 22 décembre 2005 : *« l'entreprise véhicule une certaine image et assure sur le site la prestation au profit*

d'un client prestigieux. » L'interdiction de porter un couvre-chef serait ici liée à l'image véhiculée par l'entreprise.

20. Il n'avance pas d'éléments prouvant son caractère nécessaire et utile.

Les préparateurs de commande qui travaillent dans cet entrepôt n'ont pas de relations régulières avec des clients extérieurs et ne sont donc pas amenés à porter ou diffuser une image de l'entreprise.

21. Ainsi, le directeur du site ne semble pas en mesure d'établir en quoi sa décision est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

22. Cette approximation dans les motivations présentées peut difficilement légitimer l'atteinte portée à la liberté de se vêtir. Elle ne saurait, en aucun cas, suffire pour autoriser une atteinte à la liberté de religion, liberté fondamentale.

23. L'employeur ne pouvait pas traiter indifféremment les coiffes sans portées significatives de celles manifestant une conviction religieuse. L'interdiction concernant la seconde catégorie devait être entourée de garanties supérieures.

24. Dans le cas individuel de la réclamante, il est à noter que :

- La réclamante était préparatrice de commandes et travaillait dans un entrepôt. Elle n'avait pas de relations régulières avec la clientèle.
- La réclamante portait le foulard sur son poste de travail avant son départ pour un congé parental d'éducation. Le port de ce signe religieux n'avait alors entraîné aucune remarque de la part de l'employeur ou d'un client.
- La réclamante n'a jamais fait l'objet de critiques ou de sanctions disciplinaires relatives à la qualité de son travail ou à son comportement. Elle n'a jamais été inquiétée pour vol au sein de l'entreprise.
- L'employeur n'a pas présenté les raisons pour lesquelles le port du voile, qui dissimule les cheveux et non le visage, empêchait une identification visuelle de la réclamante dans le cadre d'une exigence de sécurité.

25. L'employeur n'a pas montré en quoi l'atteinte portée par sa consigne à la liberté religieuse de l'intéressée était justifiée par la nature des tâches à accomplir (préparatrice de commandes) et proportionnée au but recherché (sécurité contre le vol ou image de l'entreprise).

26. Le directeur du site a prononcé le licenciement suite au refus de l'intéressée d'ôter le foulard manifestant ses convictions religieuses. Il savait que ce signe avait une signification religieuse pour l'intéressée. Il n'était donc pas en droit de le rapporter à la mesure d'un simple vêtement.

27. L'employeur n'a entrepris aucune démarche pour tenter de concilier la consigne édictée et le respect de la liberté religieuse de la réclamante et éviter, ainsi, le licenciement.

28. Au contraire, il a manifesté un empressement certain pour congédier l'intéressée.

29. Ainsi, il n'a pas donné à la réclamante l'occasion de reprendre son travail. Elle n'a donc pas été en mesure de commettre matériellement la faute qui lui a été reprochée. Elle a été licenciée pour avoir exprimé son intention de ne pas ôter son foulard sur son lieu de travail.

30. L'employeur n'a pas essayé de mettre la réclamante en situation de travail pour s'assurer que le port de l'insigne religieux contrevenait réellement aux exigences de sécurité avancées. Elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement le jour de la reprise de son travail à 9 heures et a été mise à pied jusqu'au prononcé du licenciement. Elle a été dispensée d'effectuer son préavis de 2 mois. L'employeur a ainsi clairement manifesté sa volonté d'interdire à la réclamante l'accès à son lieu de travail.

31. En outre, l'employeur n'a pas tenu compte de la sollicitation de la haute autorité qui lui a demandé, le 4 avril 2006, de suspendre la procédure de licenciement en cours dans l'attente des conclusions de son instruction. Alors que la haute autorité l'invitait à la vigilance et pointait le risque d'une décision discriminatoire, l'employeur a prononcé le licenciement le 21 avril 2006.

32. En conséquence, le Collège de la haute autorité conclut que la réclamante a été licenciée en application d'une règle interne de discipline, irrégulièrement édictée, portant à la liberté de religion des salariés une atteinte qui n'était pas justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché. L'employeur ne pouvait regarder le foulard porté par l'intéressée comme un simple couvre-chef alors qu'il savait que celui-ci manifestait des convictions religieuses. Cette expression de la liberté religieuse aurait dû amener l'employeur à s'assurer que le port de cet insigne représentait réellement un risque pour la sécurité du site et, le cas échéant, à rechercher avec l'intéressée les moyens de concilier ses convictions et les exigences de sécurité. L'employeur n'a pas fait montre de la précaution attendue mais a précipité le licenciement de la réclamante malgré l'appel à la vigilance de la haute autorité.

33. Le Collège de la haute autorité dit que la réclamante a été licenciée en raison de convictions religieuses.

34. Les faits relevés par la haute autorité pourraient caractériser le délit réprimé par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

35. Le Collège de la haute autorité donne mandat au Président pour proposer une transaction conformément aux articles 11-1 et 11-3 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 modifiée.

Le Président

Louis SCHWEITZER