Licenciée pour avoir refusé de retirer son turban, une salariée d'un office public prétend que c'est une "tendance vestimentaire" mais assume une "conviction spirituelle". La Cour d'appel confirme son licenciement pour violation du principe de laïcité

27/06/2023 à 12h14



AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE
N° RG 20/00082 – N° Portalis DBVX-V-B7E-MZDB

[X] C/ Etablissement Public OFFICE PUBLIC GRAND [Localité 4] HABITAT

APPEL D'UNE DÉCISION DU :
Conseil de Prud'hommes – Formation de départage de LYON du 17 Décembre 2019 RG : 17/00667

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE B
ARRÊT DU 10 FEVRIER 2023

APPELANTE :
[N] [X]
née le 16 Mai 1986 à [Localité 2]

[…]

INTIMÉE :
OFFICE PUBLIC GRAND [Localité 4] HABITAT

[…]

****

EXPOSE DU LITIGE

Mme [N] [X] a été recrutée par l'établissement public à caractère industriel et commercial Grand [Localité 4] Habitat (ci-après l'office public), suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1er août 2012, en qualité de gestionnaire.

Par courrier du 9 septembre 2016, elle a été convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement, fixé au 21 septembre, et mise à pied à titre conservatoire.

Puis l'office public lui a notifié son licenciement pour faute grave, par courrier du 27 septembre, dans les termes suivants :

« ***Le vendredi 9 septembre 2016 matin, Monsieur [G], Directeur de l'agence Presqu'île, vous a demandé de retirer le couvre-chef que vous portiez. Vous avez refusé de le faire*** *alors que, la veille, il vous avait précisé que le personnel de GRAND [Localité 4] HABITAT, en tant que participant à une mission de service public, était soumis aux principes de neutralité et de laïcité et qu'il n'était donc pas possible de vous laisser à votre poste de travail ainsi, propos confirmés par Monsieur [H] que vous aviez contacté par téléphone le même jour.*

Vous avez indiqué, lors de l'entretien préalable, ***qu'il s'agissait, pour vous, d'une tendance vestimentaire. Cependant, la connotation religieuse ne peut être écartée, d'autant que vous l'aviez clairement reconnue devant Monsieur [G] le 9 septembre.***

Vous avez évoqué la possibilité de ne plus travailler en contact avec le public, mais, ***dans un établissement public, les principes de neutralité et laïcité sont applicables quelle que soit l'activité exercée.***

Vous avez été, à plusieurs reprises, informée de votre devoir de respecter ces principes et des conséquences d'un refus de modification de votre comportement:

-Par votre hiérarchie : le mardi 6 septembre ;

-Par le Directeur d'agence et le Directeur des ressources humaines : le 8 septembre.

Malgré cela, le vendredi 9 septembre, ***vous vous êtes présentée à votre poste de travail portant un couvre-chef, obligeant le Directeur d'agence à vous demander de quitter votre poste****.*

Sans modification de votre apparence, ***vous vous êtes présentée, le même jour, au bureau du directeur des ressources humaines et pareillement lors de l'entretien du 21 septembre.***

Vous avez délibérément décidé de contrevenir aux principes du service public*. Nous regrettons cette situation mais nous sommes tenus de faire appliquer les règles qui s'imposent au personnel des établissements publics' »*

Par requête du 16 mars 2017, Mme [X] a saisi le conseil de prud'hommes de Lyon afin de contester son licenciement et de solliciter diverses sommes à caractère salarial et indemnitaire.

Par jugement de départage du 17 décembre 2019, le conseil de prud'hommes a débouté Mme [X] de ses demandes et l'a condamnée

aux dépens.

Par déclaration du 6 janvier 2020, Mme [X] a interjeté appel de ce jugement.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées, déposées au greffe le 6 février 2020, elle demande à la cour de :

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes et condamnée aux dépens ;
- statuant à nouveau,
- juger que le licenciement est nul et, à défaut irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- condamner Grand [Localité 4] Habitat à lui verser les sommes suivantes :
- **8 633,10 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;**
- **4 158,62 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;**
- **737,99 euros à titre de rappels de salaire sur mise à pied conservatoire, outre 73,80 euros au titre des congés payés afférents ;**
- **29 951,72 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, et à défaut sans cause réelle et sérieuse ;**
- **29 951,72 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination ;**
- **12 475,86 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire ;**
- **6 237,93 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier ;**
- condamner Grand [Localité 4] Habitat à lui délivrer une attestation Pôle emploi et un solde de tout compte rectifiés, le tout sous astreinte de 100 euros par jour de retard, et se réserver le droit de liquider l'astreinte ;
- condamner Grand [Localité 4] Habitat à lui verser la somme de **3 000 euros au titre de l'article 700 du code**

de procédure civile ;

- dire que les sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la saisine du conseil ;
- condamner Grand [Localité 4] Habitat aux dépens de l'instance.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées, déposées au greffe le 30 avril 2020, l'office public demande à la cour de confirmer le jugement entrepris et par suite, de débouter Mme [X] de ses demandes, de la condamner à lui verser la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et à payer les dépens.

[…]

MOTIFS DE LA DÉCISION

[…]

1-Sur le licenciement

[…]

Dans sa lettre de licenciement, l'employeur se fonde sur le fait que la salariée a refusé de retirer un couvre-chef à connotation religieuse le 6 septembre 2016 à la demande de sa hiérarchie, puis le 8 septembre à la demande du directeur de l'agence et du directeur des ressources humaines, qu'elle est revenue le 9 septembre avec le même couvre-chef afin de prendre son travail et qu'elle s'est présentée à l'entretien préalable de même, et ce en violation des principes de neutralité et de laïcité applicables dans un établissement public quelle que soit l'activité exercée.

Mme [X] prétend avoir été victime de discrimination et demande à la cour de juger que le licenciement est nul.

1-1-Sur la discrimination

L'article L.1132-1 du code du travail dispose, dans sa version applicable à l'espèce : *« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses m'urs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »*

En application de l'article L.1134-1 du même code dans sa version applicable à l'espèce, le salarié qui se prétend victime de discrimination présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Mme [X] ne conteste pas être venue sur son lieu de travail porteuse de ce qu'elle nomme un turban. [redacted]. **Elle s'estime en conséquence victime de discrimination et demande à la cour de juger que le licenciement est nul.**

L'office public se défend de toute discrimination et le licenciement est motivé non par la pratique de la religion musulmane, mais par le port d'un couvre-chef à connotation religieuse, lequel serait incompatible avec les principes de neutralité et de laïcité auquel sont soumis les salariés d'un établissement public.

Il n'est pas contesté que l'office est chargé d'une mission de service public. A ce titre, il se doit de faire respecter le principe de laïcité inscrit à l'article 1er, alinéa 1er de la Constitution du 13 mai 1958 et le principe de neutralité qui en découle. **Le principe de laïcité fait obstacle à ce que les agents qui travaillent pour l'office public disposent du droit de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires.** Ce n'est donc pas la pratique religieuse, quelle qu'elle soit, qui motive le licenciement, mais l'attitude de la salariée qui refuse de se soumettre à ces principes.

La cour ne relève dans les motifs du licenciement et dans la procédure employée aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

1-2-Sur la procédure de licenciement

[…]

La procédure a été respectée ; le jugement doit être confirmé également de ce chef.

1-3-Sur la faute grave

Mme [X] conteste la matérialité des faits. **Elle affirme ne pas avoir porté de signe religieux ostentatoire, n'avoir refusé d'enlever son turban que parce que cette demande était illégitime et non pour des considérations religieuses, si bien que l'atteinte aux principes de neutralité et de laïcité ne serait pas établie**.

Elle fait valoir également que la sanction n'était ni prévue par le règlement intérieur, ni nécessaire, ni proportionnée au but recherché et que la lettre de licenciement est insuffisamment motivée puisqu'elle fait seulement référence aux principes de neutralité et de laïcité sans expliquer en quoi le port d'un couvre-chef contreviendrait à ces principes.

Mme [X] conteste également la qualification de faute grave retenue par l'employeur dans la mesure où elle avait adopté jusque-là un parcours professionnel exemplaire et où elle portait son turban depuis déjà plusieurs mois lorsqu'elle a été licenciée.

Enfin, la salariée prétend que l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire, la mise à pied lui ayant été notifiée le 9 septembre, soit avant sa convocation à entretien préalable, si bien qu'il s'agirait en réalité d'une mesure disciplinaire et non d'une mesure conservatoire.

L'office public communique cependant une attestation de M. [G], directeur de l'agence Presqu'île, qui témoigne que **lorsqu'il a interrogé Mme [X] sur sa tenue et plus précisément sur la « dissimulation quotidienne et permanente de ses**

cheveux », celle-ci a assumé une « conviction spirituelle » et lui a même confirmé « le caractère très récent mais décidé de celle-ci ».

Il n'est pas contesté que le turban que portait Mme [X] recouvrait entièrement sa chevelure. Celle-ci n'explique pas pour quelle raison elle a décidé de porter cet accessoire. E**lle n'apporte en outre aucune explication rationnelle à l'obstination qu'elle a manifestée lorsqu'il a été demandé de le retirer**, ni dans ses écritures, ni dans le courrier qu'elle a adressé à son employeur pour contester son licenciement, le 3 octobre 2016. D'après son propre écrit, elle était même prête à changer de poste pour le conserver.

La cour retient donc la motivation religieuse que M. [G] a évoquée dans son attestation.

Le port d'un tel couvre-chef, dont il n'est pas contesté qu'il recouvrait complètement la chevelure, est nécessairement ostentatoire.

L'obligation de respecter les principes de laïcité et de neutralité s'appliquant aux salariés des organismes chargés d'une mission de service public de par leur valeur constitutionnelle, elle n'avait pas à être reprise dans le règlement intérieur de l'office public et sa violation suffisait à motiver le licenciement de la salariée.

Il importe peu, face à la gravité du non-respect de ces principes constitutionnels, que le parcours professionnel de Mme [X] ait été jusque-là exemplaire et sa proposition de changement de poste ne pouvait suffire, l'obligation s'imposant à l'ensemble des salariés de l'office, qu'ils soient ou pas en contact avec le public.

Mme [X] échoue à rapporter la preuve qu'elle portait depuis plusieurs mois son turban lorsqu'elle a été licenciée, les attestations qu'elle produit étant totalement muettes sur ce point.

Le port du turban et le refus réitéré de le retirer malgré les injonctions de l'employeur ne permettaient pas la poursuite de la relation de travail.

Enfin, c'est le même jour, soit le vendredi 9 septembre, que l'employeur a demandé à sa salariée de regagner son domicile « suite à [son] refus de quitter [son] couvre-chef » et qu'il l'a convoquée à un entretien préalable en lui notifiant sa mise à pied à titre conservatoire. Le dit courrier a été posté le jour ouvrable suivant, soit le lundi 12 septembre. La mise à pied ne peut être qualifiée de sanction disciplinaire et l'employeur n'avait donc pas épuisé son pouvoir disciplinaire lorsqu'il a procédé au licenciement.

Le jugement sera confirmé également de ce chef.

2-Sur la demande d'annulation de la mise à pied conservatoire

[…]

Le jugement sera confirmé de ce chef.

3-Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Mme [X] sera condamnée aux dépens de l'instance d'appel.

L'équité commande de la condamner à payer à l'office public la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure en appel.

PAR CES MOTIFS

Confirme en toutes ses dispositions le jugement prononcé le 17 décembre 2019 par le conseil de prud'hommes de Lyon ;

Y ajoutant,

Condamne Mme [N] [X] aux dépens d'appel ;

Condamne Mme [N] [X] à payer à l'office public Grand [Localité

4] Habitat la somme de 1 000 euros sur le fondement de l’article 700 du code de procédure civile pour la procédure d’appel ;

Le Greffier
La Présidente

Cour de cassation

Source image libre de droits : Pexels

En lien :

> *Affaire Baby-Loup : la salariée licenciée pour le port de son voile islamique déboutée de ses demandes indemnitaires à l’Etat français. Pour le tribunal, la France n’est pas obligée de respecter les décisions du Comité des droits de l’homme de l’ONU*