Liberté religieuse du salarié et interdiction du port de la barbe

L'employeur qui licencie pour faute grave un consultant sûreté d'une société assurant des prestations de sécurité et de défense pour des gouvernements, organisations internationales non gouvernementales ou entreprises privées, lui reprochant le port d'une barbe « *taillée d'une manière volontairement signifiante aux doubles plans religieux et politique* », porte-t-il atteinte à la liberté religieuse du salarié ?

La Cour de cassation a dû se pencher sur cette question et a étoffé la jurisprudence en la matière, en rendant un arrêt le 8 juillet 2020 relatif aux libertés et droits fondamentaux du salarié dans l'entreprise. La chambre sociale a ainsi considéré que le licenciement pour faute grave se fondant sur un tel motif était discriminatoire.

Le salarié consultant sûreté était affecté à des missions dans des pays de culture arabo-musulmane. Compte tenu de ses fonctions qui, selon son employeur, le mènent à intervenir dans des zones potentiellement dangereuses et politiquement instables, ledit employeur lui avait demandé de porter une barbe d'apparence plus neutre, telle qu'il la portait au moment de son embauche. L'employeur considérant en effet qu'au regard du sens attribué à l'apparence de la barbe dans lesdites zones, il ne pouvait prendre le risque d'envoyer un salarié dont l'apparence pouvait justifier une stigmatisation et mettre en péril sa sécurité et celle des personnes qui l'accompagnaient.

Refusant de se tailler la barbe de façon « *plus neutre* », le salarié a été licencié pour faute grave, le port d'une barbe « *taillée d'une manière volontairement signifiante aux doubles plans religieux et politique* » lui étant reproché.

La chambre sociale de la Cour de cassation était donc interrogée sur l'éventuel caractère discriminatoire du licenciement, les juges du fond ayant considéré qu'il s'agissait bien d'un motif discriminatoire.

La Cour de cassation se fonde sur la jurisprudence déjà établie en la matière^[1] qui impose de vérifier deux points en matière de restriction à la liberté religieuse imposée par l'employeur :

- Une clause de neutralité générale et indifférenciée, ne s'appliquant qu'aux seuls salariés en contact avec les clients, interdit-elle le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail (clause qui peut être intégrée au règlement intérieur ou une note de service) ?
- En l'absence d'une telle clause, la restriction répond-elle à une exigence professionnelle essentielle, déterminante et proportionnelle au but recherché ?

L'exigence professionnelle et déterminante doit s'entendre, au regard de la jurisprudence européenne invoquée par la Cour de cassation^[2], comme une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause, sans que des considérations subjectives puissent être prises en compte.

Dès lors, en l'absence de clause de neutralité et d'exigence professionnelle et déterminante, le fait pour l'employeur d'exiger que son salarié porte la barbe de manière plus neutre constitue une discrimination.

La Haute juridiction termine son analyse en précisant qu'une telle discrimination aurait pu être justifiée par l'objectif légitime de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise afin de prévenir un danger objectif. L'employeur ne justifiant pas les risques invoqués de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans l'exécution de sa mission, la Cour de cassation donne raison aux juges du fond qui ont estimé que le licenciement reposait sur un motif discriminatoire.

^[1] [Cass. soc., 22 novembre 2017, pourvoi n° 13-19.855](#)

^[2] [CJUE, 14 mars 2017, Micropole Univers, C-188/15](#)

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.