



PORT DE LA BARBE ET DISCRIMINATION: TAILLEZ VOTRE POLITIQUE RH

Lundi 20 juillet 2020 – Par Maître Robin NABET,
Département droit du travail et protection sociale

Les libertés religieuse et politique doivent être respectées par l'employeur sous risque de caractériser une discrimination. Toutefois, l'employeur peut, sous respect de certaines conditions impératives, nuancer ces libertés fondamentales afin d'imposer une exigence de neutralité pour garantir la sécurité. La Cour de cassation a rappelé sa position déjà exposée dans le cadre du port du voile islamique (Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743; Cass. Soc., 22 novembre 2017, n°13-19.855).

Le port d'une barbe relève d'une liberté fondamentale

▪ Exposé de la situation

Un salarié consultant sûreté d'une société assurant des prestations de sécurité et de défense pour des gouvernements a été licencié pour faute grave.

Son employeur lui reprochait notamment le port d'une barbe taillée d'une manière volontairement signifiante aux doubles plans religieux et politique.

▪ Rappel de la primauté des libertés fondamentales

La Cour de cassation a rappelé sa jurisprudence, alignée à celle européenne (CJUE, 14 mars 2017, aff 188/15), relative au principe général de respect de la liberté religieuse.

La Cour de cassation expose que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché. Les magistrats ont en l'espèce jugé le licenciement comme étant nul car fondé sur une discrimination (religieuse).

La Haute Assemblée en a profité pour apporter des précisions sur la réglementation pour l'employeur du port des barbes pour ses salariés et les justificatifs à rapporter le cas échéant.

Comment règlementer le port d'une barbe ?

➔ Insérer une clause de neutralité dans le règlement intérieur

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions (une **clause de neutralité**) qui restreignent les libertés individuelles, à condition qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

La clause de neutralité peut prévoir l'interdiction du port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail.

Attention, cette clause doit être **générale** et s'appliquer à tous les salariés sans distinction.

➔ À défaut de dispositions internes, il faut justifier d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante

À défaut de dispositions insérées dans le règlement intérieur, la Cour de cassation rappelle que l'objectif légitime de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut justifier des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives.

Ces impératifs peuvent guider la décision de l'employeur d'imposer une apparence neutre à ses salariés. En l'espèce, la Cour a jugé que l'employeur ne démontrait pas le danger objectif pour le personnel et les clients de l'entreprise.

POINT DE VIGILANCE

La rédaction d'une clause de neutralité doit préciser l'objectif à atteindre et sa généralité.

Lorsque le règlement intérieur ne précise rien, l'employeur doit être très vigilant sur la réglementation du port d'une barbe, ou tout signe religieux, politique pour sanctionner un salarié.

La preuve d'un danger objectif et la justification de l'atteinte proportionnée aux libertés du salarié est difficile à rapporter.

Pour toute demande complémentaire, contacter Maître NABET au 06 88 04 16 57, robin.nabet@mayerprezioso.com