

## Références

**Cour d'appel de Versailles**

**21**

**Audience publique du jeudi 18 avril 2019**

**N° de RG: 18/021898**

**Infirme la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours**

## Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL  
DE  
VERSAILLES

21e chambre  
Renvoi après cassation

ARRET No

CONTRADICTOIRE

DU 18 AVRIL 2019

No RG 18/02189

AFFAIRE :

F... B...

C/

SA MICROPOLE, prise en la personne de son représentant légal.

ASSOCIATION DE DEFENSE DES DROITS DE L'HOMME COLLECTIF CONTRE L'ISLAMOPHOBIE EN FRANCE CCIF

Décision déferée à la cour : Arrêt rendu le 18 avril 2013 par la Cour d'Appel de PARIS

No Section : E

No RG : S 11/05892

Copies exécutoires délivrées à :

Me Imen BICHAOUI  
Me Romain RAPHAEL

Copies certifiées conformes délivrées à :

F... B...

SA MICROPOLE, prise en la personne de son représentant légal.

ASSOCIATION DE DÉFENSE DES DROITS DE L'HOMME COLLECTIF CONTRE L'ISLAMOPHOBIE EN FRANCE CCIF

le : 19 avril 2019 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE DIX HUIT AVRIL DEUX MILLE DIX NEUF,  
La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

DEMANDERESSE ayant saisi la cour d'appel de Versailles par déclaration enregistrée au greffe social le 7 mai 2018 en exécution d'un arrêt de la Cour de cassation du 9 avril 2015 cassant et annulant l'arrêt rendu le 18 avril 2013 par la cour d'appel de PARIS

Madame F... B...  
née le [...] à CORBEIL-ESSONNE [...]  
[...]

représentée par Me Imen BICHAOUI, Plaidant, avocat au barreau de PARIS

DEMANDERESSE DEVANT LA COUR DE RENVOI

\*\*\*\*\*

SA MICROPOLE, prise en la personne de son représentant légal.  
No SIRET : 341 765 295  
[...]

Représentée par Me Romain RAPHAEL, Plaidant, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE, vestiaire : 1701

DÉFENDERESSE DEVANT LA COUR DE RENVOI

\*\*\*\*\*

ASSOCIATION DE DEFENSE DES DROITS DE L'HOMME COLLECTIF CONTRE L'ISLAMOPHOBIE EN FRANCE CCIF  
[...]

représentée par Me Imen BICHAOUI, Plaidant, demeurant [...], avocat au barreau de PARIS

PARTIE INTERVENANTE DEVANT LA COUR DE RENVOI

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue à l'audience publique du 26 février 2019, devant la cour composée de :

Monsieur Philippe FLORES, Président,  
Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,  
Madame Florence MICHON, Conseiller

et que ces mêmes magistrats en ont délibéré conformément à la loi,  
dans l'affaire,

Greffier, lors des débats : Monsieur Achille TAMPREAU  
Greffier, lors de la mise à disposition : Madame Christine LECLERC

La société Micropole, qui emploie plus de dix salariés est une société de conseil, d'ingénierie et de formation spécialisée dans le développement et l'intégration de solutions décisionnelles. Elle applique la convention collective nationale de la chambre syndicale des sociétés d'études et de conseil dite Syntec.

A la suite d'un stage de fin d'études du 4 février au 18 juillet 2008, la société Micropole a, par contrat daté des 13 et 17 juin 2008, engagé Mme B... à compter du 15 juillet 2008, en qualité d'ingénieur d'études.

Le 15 juin 2009, la société Micropole Univers a convoqué Mme B... à un entretien préalable à un éventuel licenciement. La salariée a été licenciée le 22 juin 2009, au motif qu'elle refusait d'enlever le voile qu'elle porte lorsqu'elle intervient auprès de la clientèle.

Par requête du 10 novembre 2009, Mme B... a saisi le conseil de prud'hommes de Paris de la contestation de son licenciement et de ses demandes en paiement des indemnités de rupture. L'Association de Défense des Droits de l'Homme (l'association) est intervenue volontairement à l'instance, le 5 avril 2011.

Par un jugement en date du 4 mai 2011, le conseil de prud'hommes de Paris a :

- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à 2 539 euros,
- condamné la société Micropole à payer à Mme B... les sommes de 8 378,78 euros à titre de préavis, avec intérêts de droit à compter de la date de première présentation de la convocation en bureau de conciliation, outre 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté Mme B... du surplus de ses demandes et la société Micropole de sa demande reconventionnelle.

Mme B... et l'association ont relevé appel de ce jugement.

Par arrêt du 18 avril 2013, la cour d'appel de Paris (pôle 6 chambre 11) a confirmé le jugement déféré, dit n'y avoir lieu à application en cause d'appel de l'article 700 du code de procédure civile et condamné Mme B... et l'association aux dépens d'appel.

Le 19 juin 2013, Mme B... s'est pourvue en cassation à l'encontre de l'arrêt du 18 avril 2013.

Par arrêt du 9 avril 2015, la Cour de cassation (chambre sociale) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour de justice de l'Union européenne la question préjudicielle suivante :

"Les dispositions de l'article 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent-elles être interprétées en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de service informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieur d'études, portant un foulard islamique ?"

Par arrêt du 14 mars 2017 (CJUE, F... B..., aff. C-188/15), la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit : "L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition."

Par arrêt du 22 novembre 2017, la Cour de cassation, chambre sociale, a cassé et annulé, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris a remis, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les a renvoyées devant la cour d'appel de Versailles.

Le 7 mai 2018, Mme B... a saisi la cour d'appel de Versailles par la voie électronique.

Par conclusions écrites et soutenues oralement à l'audience, Mme B... et l'association demandent notamment à la cour d'infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Paris le 4 mai 2011 et de dire que le licenciement était nul comme reposant sur un motif discriminatoire. Mme B... réclame le paiement d'une indemnité de 15 234 euros pour licenciement nul. Subsidièrement, les appelants considèrent que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et la salariée sollicite l'allocation d'une indemnité de 15 234 euros à ce titre. En tout état de cause Mme B... réclame le paiement des sommes de 7 617 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire et de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile. De son côté l'association réclame le paiement des sommes de 2 500 euros à titre de dommages-intérêts et de 3 000 euros en vertu de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions écrites et soutenues oralement à l'audience, la société Micropole demande principalement à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a reconnu que le licenciement de Mme B... reposait sur une cause réelle et sérieuse, exclusive de toute discrimination. Elle a en revanche demandé à la cour d'infirmer le jugement en ce qu'il l'a condamnée au paiement de la somme de 8 378 euros au titre du préavis et des congés-payés afférents et d'ordonner en conséquence le remboursement de ces sommes versées au titre de l'exécution provisoire. La société a demandé la condamnation solidaire de Mme B... et l'association au paiement de la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé des moyens et des prétentions des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

Motifs de la décision

Sur la nullité du licenciement :

La salariée expose qu'interdire le port du voile en application d'une règle interne de l'entreprise n'est pas, en soi, discriminatoire, à la condition que la règle soit neutre, c'est-à-dire, vise non seulement le port du voile islamique, mais aussi le port de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail. Or, selon la salariée, l'employeur ne démontre pas l'existence de la règle qu'il invoque et, en toute hypothèse, une telle règle, qui a pour objet de restreindre l'exercice d'une liberté, devrait être écrite. La salariée ajoute que, quand bien même une telle règle existerait, il faudrait que l'employeur prouve qu'il n'existe pas de différence de traitement qui ne soit justifiée par des éléments objectifs et que

cette règle s'applique à l'ensemble des salariés, toutes confessions religieuses confondues et toute opinion politique comprise. Or, Selon Mme B..., les attestations produites par l'employeur ne font état que d'une règle visant les personnes de confession musulmane portant un voile islamique. Mme B... considère que le mécontentement du client quant au port du voile ne pouvait pas justifier la décision de l'employeur de lui interdire de porter le voile, ni, face à son refus, de fonder le licenciement, qui, dès lors repose sur un motif discriminatoire. La salariée souligne qu'elle donnait toute satisfaction sur un plan professionnel et que son employeur n'a pas recherché de solution pour qu'elle puisse poursuivre la relation de travail en évitant les contacts visuels avec la clientèle. Mme B... considère donc que son licenciement est discriminatoire.

La société Micropole expose qu'elle respecte, par principe, la liberté de religion et de convictions de ses salariés, qu'elle a instauré dès l'origine de la relation de travail un dialogue transparent sur la question du port du voile et la conciliation nécessaire de l'expression de sa religion avec les intérêts de l'entreprise, qu'elle a souhaité poser à travers une règle connue de la salariée une restriction limitée à la liberté de religion, pour un motif légitime et admis, à savoir la difficulté liée au port d'un signe religieux dans le cadre des rapports à la clientèle, que pour apprécier la restriction pouvant ainsi être posée à la liberté de religion, elle a pris en considération le très faible temps passé par Mme B... au contact direct de la clientèle. La société explique que la salariée a évolué puisque lors de son stage elle s'était présentée dans les locaux de l'entreprise sans porter le voile, puis, a porté un bandana avant d'adopter le voile islamique. La société ajoute

que ce n'est que lorsqu'elle a eu connaissance du refus de la salariée de retirer son voile pour les moments où elle se trouvait en présence de clients et après des échanges sur le sujet, qu'elle en a tiré la conclusion que la poursuite de la relation de travail était impossible.

La société Micropole conteste la présentation retenue par la Cour de cassation, selon laquelle aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur. L'employeur souligne qu'au cours des années 2008 et 2009 il n'existait aucune réglementation spécifique sur le port des signes religieux dans l'entreprise et qu'au moment des faits, le code du travail posait un principe négatif, l'interdiction de faire figurer dans le règlement intérieur une clause discriminatoire, que le Cour de cassation interprète comme un principe positif, l'obligation de faire figurer dans le règlement intérieur une clause sur le port des signes religieux. La société Micropole ajoute qu'il faudra attendre la loi du 8 août 2016 pour que figure dans le code du travail des dispositions relatives à la manifestation de la conviction religieuse des salariés, étant précisé qu'en l'état actuel des textes il n'existe aucune obligation d'introduire une telle clause dans le règlement intérieur. La société Micropole fait valoir que lors de ses missions à l'extérieur, Mme B... était intégrée à une communauté de travail composée de personnes empreintes de leurs propres convictions, lesquelles devaient être respectées. L'employeur soutient qu'en prenant en compte le fait religieux, il ne pose pas la question de la légitimité de ce qu'impose une religion particulière, mais s'interroge sur la conciliation entre les demandes formulées par Mme B... et la bonne marche de l'entreprise.

La société Micropole affirme avoir demandé à Mme B... d'admettre une restriction limitée parfaitement légitime dans la mesure où le port du voile posait une difficulté avec la clientèle et qu'il était dès lors attendu de la salariée une certaine discrétion lorsqu'elle était en contact avec cette clientèle. La société Micropole souligne que la prise en compte du fait religieux au cas d'espèce ne se fonde pas sur l'exercice d'une quelconque appréciation par l'employeur des croyances religieuses ou pratiques qui y sont liées. Elle affirme que la mesure tendant à encadrer la liberté de religion et de conscience pour les seuls moments où Mme B... était en contact avec la clientèle ne repose en aucun cas sur un motif discriminatoire. L'employeur affirme que la règle en vigueur dans l'entreprise ne constitue pas une discrimination directe et que la salariée est bien en peine de démontrer que cette règle aurait été édictée à son seul endroit ou n'aurait été appliquée qu'à elle.

La lettre de licenciement du 22 juin 2009, qui fixe les limites du litige, est ainsi libellée : "Vous avez effectué votre stage de fin d'études à compter du 4 février 2008, puis été embauchée par notre société le 1er août 2008 en qualité d'Ingénieur d'études. Dans le cadre de vos fonctions, vous êtes amenée à intervenir sur des missions pour le compte de nos clients. Nous vous avons demandé d'intervenir pour le client Groupama le 15 mai dernier sur leur site de Toulouse. À la suite de cette intervention, le client nous a indiqué que le port du voile, que vous portez effectivement tous les jours, avait gêné un certain nombre de ses collaborateurs. Il a également demandé à ce qu'il n'y ait "pas de voile la prochaine fois". Lors de votre embauche dans notre société et de vos entretiens avec votre Manager opérationnel, Monsieur V... K..., et la Responsable du recrutement, Mademoiselle E... U..., le sujet du port du voile avait été abordé très clairement avec vous. Nous vous avions précisé que nous respections totalement le principe de liberté d'opinion ainsi que les convictions religieuses de chacun, mais que, dès lors que vous seriez en contact en interne ou en externe avec les clients de l'entreprise, vous ne pourriez porter le voile en toutes circonstances. En effet, dans l'intérêt et pour le développement de l'entreprise, nous sommes contraints, vis-à-vis de nos clients, de faire en sorte que la discrétion soit de mise quant à l'expression des options personnelles de nos salariés. Lors de notre entretien du 17 juin dernier, nous vous avons réaffirmé ce principe de nécessaire neutralité que nous vous demandions d'appliquer à l'égard de notre clientèle. Nous vous avons à nouveau demandé si vous pouviez accepter ces contraintes professionnelles en acceptant de ne pas porter le voile et vous nous avez répondu par la négative. Nous considérons que ces faits justifient, pour les raisons susmentionnées, la rupture de votre contrat de travail. Dans la mesure où votre position rend impossible la poursuite de votre activité

au service de l'entreprise, puisque nous ne pouvons envisager, de votre fait, la poursuite de prestations chez nos clients, vous ne pourrez effectuer votre préavis. Cette inexécution du préavis vous étant imputable, votre préavis ne vous sera pas rémunéré.

Nous regrettons cette situation dans la mesure où vos compétences professionnelles et votre potentiel nous laissent espérer une collaboration durable."

Il résulte des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de rémunération, 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 ses convictions religieuses. En application de l'article L. 1134-1 du code du travail, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, la lettre de licenciement reproche expressément à la salariée de refuser d'enlever le voile lorsqu'elle est en contact avec la clientèle et l'employeur justifie cette mesure par la nécessité, d'une part, d'encadrer l'expression du fait religieux et, d'autre part, de respecter les convictions des autres travailleurs. La salariée présente donc bien des éléments de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination et il appartient à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dans son arrêt rendu le 14 mars 2017, à la suite de la question préjudicielle posée par la Cour de cassation dans le cadre du présent litige, la Cour de Justice de l'Union européenne a énoncé : "dans la mesure où la CEDH et, par la suite, la Charte donnent une acception large de la notion de "religion", en ce qu'elles incluent dans cette notion la liberté des personnes de manifester leur religion, il y a lieu de considérer que le législateur de l'Union a entendu retenir la même approche lors de l'adoption de la directive 2000/78, de sorte qu'il convient d'interpréter la notion de "religion" figurant à l'article 1er de cette directive comme couvrant tant le forum internum, à savoir le fait d'avoir des convictions, que le forum externum, à savoir la manifestation en public de la foi religieuse" (point 30). Le port d'un signe religieux, comme le voile, relève donc de la liberté religieuse et ne peut, par lui-même, faire l'objet d'une restriction au seul motif que le port d'un tel signe pourrait déranger les convictions d'autres personnes.

Par arrêt du 14 mars 2017 (CJUE, 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15), la Cour de justice a dit pour droit : "L'article 2, § 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive. En revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, § 2, sous b), de la directive 2000/78/CE s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier".

S'agissant de la distinction entre discrimination directe et indirecte, la Cour de Justice de l'Union Européenne a précisé dans l'arrêt du 17 mars 2017 (C-188/15) (§ 32) : "à cet égard, si, ce qu'il appartient à cette juridiction de vérifier, le licenciement de Mme B... a été fondé sur le non-respect d'une règle interne qui était en vigueur au sein de cette entreprise, interdisant le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, et s'il devait

apparaître que cette règle en apparence neutre aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, telles que Mme B..., il y aurait lieu de conclure à l'existence d'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78".

Il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail, mettant en oeuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, 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. Aux termes de l'article L. 1321-3, 2o, du code du travail, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant 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.

L'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients. En présence du refus d'un salarié de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement.

Si la loi no 2016-1088 du 8 août 2016 a précisé les conditions dans lesquelles le règlement intérieure pouvait contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés, il n'en demeure pas moins qu'avant l'entrée en vigueur de l'article L. 1321-2-1 du code du travail, l'article L. 1321-3 du code du travail prévoyait déjà que le règlement intérieur pouvait contenir des dispositions apportant 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 si proportionnées au but recherché. Certes, les dispositions sus-énoncées ne font pas obligation à l'employeur de prévoir de telles clauses dans le règlement intérieur, ou une note de service soumises aux mêmes dispositions. Mais lorsque celui-ci envisage d'instaurer des règles de nature à constituer une restriction aux droits des personnes et aux libertés individuelles, comme la liberté d'exprimer ses convictions religieuses, politiques ou philosophiques, il ne peut le faire, sous le contrôle de l'inspection du travail et du juge, que par le biais du règlement intérieur ou d'une note de service soumise aux mêmes règles et dans le respect des dispositions des articles L. 1321-1 et suivants du code du travail qui prévoient la consultation des institutions représentatives du personnel et la publicité des normes internes ainsi produites. Tel n'est pas le cas d'une règle non écrite, comme celle invoquée par la société Micropole pour justifier la mesure de licenciement de Mme B....

La société Micropole fait valoir, par ailleurs, que la règle non écrite en vigueur dans l'entreprise qui encadre la liberté religieuse constitue, non pas une discrimination directe mais une discrimination indirecte. Pourtant, la société ne soutient pas que cette règle aurait également eu pour objet d'encadrer l'expression de convictions politiques ou philosophiques. De plus, même si la règle non écrite invoquée ne fait aucune distinction entre les différentes confessions, croyances ou pratiques religieuses, une règle qui a pour seul objet d'encadrer le fait religieux, n'opère pas de traitement identique de tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment une neutralité vestimentaire s'opposant au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Une telle règle constitue une discrimination directe fondée sur la religion.

De surcroît, la société Micropole ne justifie en rien ni de l'existence, ni de la généralité, ni de la

publicité, ni du contenu précis de la règle non écrite invoquée qui lui aurait permis d'interdire à la salariée de porter le voile en cas de contact avec la clientèle. En effet, dans son attestation M. K..., directeur de projets de la société Micropole, se borne à indiquer avoir été interrogé sur le port du voile par Mme B... et avoir répondu à celle-ci que l'entreprise respectait la liberté d'opinion de chacun et ses convictions religieuses mais que le port du voile pourrait être source de problème dès lors qu'elle serait en contact avec la clientèle. Ce témoin affirme lui avoir rappelé à plusieurs reprises que le port du voile ne posait pas de problème mais que cela pourrait créer des difficultés lorsqu'elle serait en contact avec les clients. Cette attestation ne fait état d'aucune norme générale non écrite, fût-elle irrégulière dans les conditions de son adoption, en vigueur dans l'entreprise et ne fait état que des avertissements donnés à la salariée quant aux risques découlant du port du voile lors des contacts avec la clientèle de l'entreprise. La société Micropole ne justifie pas davantage que cette prétendue règle non écrite encadrant le fait religieux aurait été opposée à d'autres salariés que Mme B... ou pour un autre motif que le port du voile islamique.

Le compte-rendu de l'entretien préalable au licenciement, produit par l'employeur, rappelle qu'à la suite de la dernière intervention de Mme B... chez un client, celui-ci a demandé, par téléphone, que la personne en charge des interventions sur son site ne porte pas le voile. Ce compte-rendu précise que le directeur de projet estime la demande du client légitime, que le travail de la salariée est irréprochable et que le motif du licenciement ne porte pas sur la qualité de son travail "mais uniquement sur le port de son voile en clientèle". Ce compte-rendu indique également que la directrice des ressources humaines a demandé à la salariée si elle pouvait enlever son voile en clientèle, et que face au refus de la salariée, elle a considéré que la situation n'était pas gérable vis-à-vis du client, ce qu'elle regrettait beaucoup.

Dans son arrêt du 14 mars 2017, la Cour de Justice de l'Union Européenne a retenu que "la notion "d'exigence professionnelle essentielle et déterminante", au sens de la directive 2000/78 renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client (§ 40)" et a dit pour droit : "L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition." Dès lors, la demande de la clientèle de la société Micropole, aux fins de "ce qu'il n'y ait "pas de voile la prochaine fois", ainsi qu'il est dit dans la lettre de licenciement, ne

constitue pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, et ne saurait donc justifier une discrimination directe interdisant de porter le voile.

Il résulte tant de la lettre de licenciement que du compte-rendu de l'entretien préalable que l'employeur reproche à la salariée de refuser d'enlever son voile lorsqu'elle est en contact avec la clientèle. Il en découle que le licenciement, qui repose sur un motif lié à l'expression par la salariée de ses convictions religieuses, est discriminatoire et se trouve de ce fait frappé de nullité. Le jugement sera donc infirmé en conséquence.

Quant aux conséquences de la nullité :

La salariée réclame l'allocation d'une indemnité pour licenciement nul d'un montant de 15 324 euros.

L'employeur soutient que l'indemnisation sollicitée par la salariée, qui avait une ancienneté de onze mois dans l'entreprise, est excessive, qu'elle ne démontre aucun préjudice spécifique, et que l'indemnité devrait donc être ramenée à de plus justes proportions.

Lorsque le salarié dont le licenciement est nul ne demande pas sa réintégration dans son poste, il a droit, d'une part, aux indemnités de rupture, et, d'autre part, à une indemnité réparant

l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance no 2017-1387 du 22 septembre 2017 applicable à la cause, quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise. Cette indemnité doit être au moins égale aux six derniers mois de salaire.

La salariée peut prétendre, en premier lieu, au paiement des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents et de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de la somme de 8 378,78 euros au titre de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents.

Eu égard à l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise (dix-huit mois), à son âge, au motif de son éviction de l'entreprise et à sa rémunération sur les six derniers mois, l'indemnité pour licenciement nul doit être fixée à la somme de 15 234 euros bruts.

Sur la demande de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire :

Mme B... soutient qu'elle était loin d'imaginer qu'une seule et unique réaction d'un client, alors même que son voile était connu de l'employeur et admis depuis son embauche, pourrait la conduire à la perte brutale de son emploi au motif d'une prétendue faute grave qui la priverait d'exécuter son préavis. Elle soutient que le traumatisme de cet événement et la brutalité avec laquelle la procédure a été diligentée ont eu un impact important sur elle. Elle réclame l'allocation de 7 617 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire.

Mme B... ne justifie d'aucune circonstance particulière permettant d'établir le caractère vexatoire des conditions dans lesquelles le licenciement est intervenu et l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant de la perte illicite de l'emploi déjà réparé ci-dessus. Cette demande de dommages-intérêts doit donc être rejetée. Le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur la demande de dommages-intérêts de l'association :

L'association fait valoir qu'elle lutte depuis de nombreuses années contre les agissements des employeurs visant à discriminer les personnes. Elle considère qu'au regard du trouble manifeste causé à l'intérêt collectif des personnes de confession musulmane par les agissements reprochés, il doit lui être alloué 2 500 euros.

La société Micropole considère qu'aucune violation du droit au respect de ses convictions et à leur libre expression ni du droit de ne pas être exposé à des discriminations n'a été commise par elle de sorte qu'aucune atteinte n'a été portée à l'encontre de la mission générale que s'est fixée l'association.

Le licenciement reposant sur un motif discriminatoire, l'atteinte aux intérêts défendus par l'association est établie. Le préjudice en résultant sera évalué à la somme d'un euro. Le jugement sera infirmé en conséquence.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

L'employeur, qui succombe, doit supporter les dépens de première instance et d'appel.

Mme B... demande le bénéfice de l'article 699 du code de procédure civile, qui permet à son avocate de recouvrer directement les dépens dont elle aurait fait l'avance sans recevoir de provision. Toutefois, aux termes mêmes de ce texte, cette faculté n'est ouverte que dans les hypothèses où le ministère d'avocat est obligatoire. Or, la procédure qui a été tenue devant la cour d'appel de Paris, qui a été introduite avant l'entrée en vigueur du décret du 20 mai 2016, relevait de

la procédure orale et n'était pas soumise à la représentation obligatoire par avocat. La présente instance en appel, qui a été introduite dans le cadre d'un renvoi après cassation, reste soumise à la procédure orale sans représentation obligatoire, de sorte que les conditions de l'article 699 ne sont pas réunies et que la demande à ce titre doit être rejetée.

Il paraît inéquitable de laisser à la charge de Mme B... l'intégralité des sommes avancées par elle et non comprises dans les dépens. Le jugement sera confirmé en ce qu'il a alloué la somme de 500 euros en vertu de l'article 700 du code de procédure civile et il lui sera octroyé la somme de 3 000 euros au titre des frais exposés à hauteur d'appel.

Aucune considération tirée de l'équité ou de la situation économique des parties ne justifie en revanche, d'allouer une indemnité à ce titre à l'association ou à la société Micropole.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant sur renvoi après cassation, publiquement, par arrêt contradictoire,

Infirmes le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Paris le 4 mai 2011, sauf en ce qu'il a condamné la société Micropole à payer à Mme B... la somme de 8 378,78 euros au titre de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents et celle de 500 euros en vertu de l'article 700 du code de procédure civile et déboute Mme B... de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement vexatoire,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Déclare le licenciement nul,

Condamne la société Micropole à payer à Mme B... la somme de 15 234 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement nul,

Condamne la société Micropole à payer à l'association de défense des droits de l'Homme la somme d'un euro à titre de dommages-intérêts,

Déboute les parties de leurs autres demandes,

Condamne la société Micropole à payer les dépens de première instance et d'appel à verser à Mme B... la somme de 3 000 euros en vertu de l'article 700 du code de procédure civile.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Monsieur Philippe FLORES, Président et par Madame LECLERC, Greffier lors la mise à disposition, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,

## Analyse

### Titrages et résumés :

Arrêt rendu le 18 avril 2019 par la 21ème chambre de la cour d'appel de Versailles RG 18/02189 Contrat de travail – exécution- Employeur - Pouvoir de direction - Etendue - Restriction aux libertés fondamentales - Restriction à la liberté religieuse - Limites. Union européenne - Travail - Salarié - Principe de non-discrimination - Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 - Application directe - Application directe dans les rapports entre particuliers - Portée Il résulte tant de la lettre de licenciement que du compte-rendu de l'entretien préalable que l'employeur reproche à la salariée de refuser d'enlever son voile lorsqu'elle est en contact avec la clientèle. Statuant comme juridiction de renvoi (cassation sociale 22 novembre 2017 n° 13-19.855), la Cour constate que l'employeur, qui invoquait l'existence d'une règle non-écrite encadrant le fait religieux dans l'entreprise, ne justifiait pas de l'existence dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, d'une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail et applicable aux salariés en contact avec la clientèle. La Cour rappelle que par arrêt du 14 mars 2017, la Cour de Justice de l'Union Européenne a retenu que 'la notion 'd'exigence professionnelle essentielle et déterminante', au sens de la directive 2000/78 renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client (§ 40)' et a dit pour droit : "L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir

compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition." La Cour infirme ainsi le jugement entrepris et déclare le licenciement de l'appelante discriminatoire et comme tel frappé de nullité en considérant que la demande de la clientèle de l'employeur, que la salariée ne se présente plus muni du voile à l'avenir, ne constitue pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, et ne saurait justifier une discrimination directe interdisant de porter le voile.