

La Cour de Cassation autorise le voile islamique dans l'entreprise : pagaille garantie !



Un arrêt de la cour de cassation en date du 22 novembre précise les conditions dans lesquelles une salariée peut porter le voile. Certains n'y voient que du feu mais cette décision va venir troubler le calme des entreprises privées en donnant des limites à l'interdiction du port du voile :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2484_22_38073.html

Voici la procédure dans cette affaire : une jeune salariée, Asma Bougnaoui, a d'abord travaillé cheveux au vent. Puis elle a adopté un bandana, et enfin le voile. Un client de

l'entreprise s'en est plaint. Plusieurs avertissements ont été adressés à la jeune femme, en vain. Elle a finalement été licenciée. La salariée a porté l'affaire devant les Prud'hommes, estimant être discriminée en raison de ses convictions religieuses. Elle a perdu. Puis devant la cour d'appel, et a également perdu. Les Prud'hommes et la cour d'appel estimant qu'une entreprise pouvait demander à ses salariés un comportement discret. Asma Bougnaoui s'est alors pourvue en cassation. La cour de cassation a d'abord demandé son avis à la Cour de Justice européenne, basée à Luxembourg, qui s'est prononcée en mars dernier. La cour de cassation a rendu son arrêt le 22 novembre 2017, sans renvoi devant une autre cour d'appel, ce qui indique que l'arrêt doit faire jurisprudence.



Globalement, la Cour de Cassation a estimé que le souhait du client de ne plus voir Asma Bourgnaoui voilée « ne pouvait être considéré comme une exigence professionnelle exigeante et déterminante ». Et qu'une telle interdiction du voile aurait dû figurer dans le règlement intérieur.

Certains s'imaginent bien naïvement que le port du voile en entreprise va pouvoir être interdit purement et simplement. Que nenni ! Il suffit de lire l'arrêt. Et les directives européennes. Et la loi El Khomri. Et le code du travail dans lequel les dispositions européennes sont hélas intégrées. Il en ressort tant de conditions qu'on quitte ces intéressantes lectures avec le tournis, abasourdi et déstabilisé, obligé d'ingurgiter sur le champ un ou plusieurs cachets d'aspirine et de se mettre une poche d'eau glacée sur la tête. Jugez

plutôt :

L'interdiction du voile islamique est autorisée. Oui, mais...

1) Oui, mais à condition que ce soit écrit dans le règlement intérieur.

2) A condition qu'il s'agisse de salariés en contact avec le public.

3) L'employeur en cas d'interdiction doit avant tout licenciement essayer de recaser la salariée dans un secteur sans contact avec le public.

4) L'entreprise doit contacter un inspecteur du travail pour lui faire valider cette interdiction.

5) La liberté d'opinion interdit que l'employeur interdise d'exprimer sa religion au sein de l'entreprise.

6) L'interdiction doit être celle de porter des signes des convictions religieuses mais cette seule interdiction ne suffit pas : doivent aussi être interdits les signes de conviction philosophiques et politiques.

7) Cette interdiction doit être indifférenciée c'est à dire ne doit pas concerner seulement le port du voile.

8) La situation ne doit pas traduire une discrimination indirecte.

9) Qui plus est : l'interdiction ne doit pas faire subir un désavantage particulier à des personnes adhérant à une religion ou des convictions données.

10) Si un désavantage particulier doit être subi par des personnes adhérant à une religion donnée, cette interdiction devra être justifiée par un objectif légitime et les moyens appropriés et nécessaires de réaliser cet objectif.

11) La Cour de Cassation estime que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir ses services assurés par une salariée portant le voile ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle et déterminante.

12) ...

Bref, c'est byzantin. Une entreprise n'a donc plus en réalité

le droit d'interdire d'une manière générale le port du voile en entreprise.

Un salarié travaillant dans un secteur sans contact avec la clientèle pourra se voir imposer par ses collègues la vue du voile, même si celui-ci représente pour lui un totalitarisme conquérant en désaccord avec ses convictions.

Au nom de la « liberté d'opinion », l'inspecteur du Travail pourra s'opposer au règlement intérieur interdisant le port du voile.

Au nom de la « liberté d'opinion », on imposera à ce salarié qui n'a qu'un but, celui de travailler dans le calme, l'opinion dévastatrice de ceux qui nous font la guerre. Et il ne pourra pas donner son opinion.

Au nom de la « liberté d'opinion », la laïcité en entreprise sera bafouée.

Au nom de la « liberté d'opinion », partout ailleurs qu'au contact avec la clientèle, les voiles pourront proliférer.

Au nom de la « liberté d'opinion », un client qui n'en veut pas pourra se voir imposer les services d'une salariée voilée.

J'ai récemment rencontré un artisan débordé. Il a du travail par dessus la tête, et pourrait avoir toute une équipe avec lui, mais refuse d'embaucher. Il tient à sa tranquillité. Il tient à ce que ce qu'il a déterminé soigneusement lui-même comme exigences professionnelles déterminantes au sein de son entreprise ne soit contrarié par aucun arrêt de la Cour de Cassation. Ce qui lui paraîtrait à juste titre comme une intrusion intolérable dans sa manière de voir et de manager ses intérêts en même temps que ceux de ses clients.

On attend une évolution de la jurisprudence Baby Lou, qui permettait d'interdire le voile dans les entreprises privées exerçant une mission de service public.

On attend de voir les voilées investir massivement l'entreprise et le choc qui va en résulter. On connaît leur capacité de nuisance procédurière. Après cela, ce seront les kamis, la charia et les cinq prières obligatoires pour tous.

On attend aussi avec gourmandise les revendications, au sein de l'entreprise, du Ku Klux Klan, des royalistes légitimistes, des nudistes, des végétalistes intégraux, des indépendantistes Bretons et de tout poil, des adorateurs du Soleil ou d'Ubu, et autres sectes tolérables à la condition sine qua non de rester de curieuses minorités et surtout, de respecter l'ordre public.

On comprendra que les Français soient de plus en plus allergiques au port du voile, cette agression manifeste de notre mode de vie et de nos lois.

Sophie Durand