

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 19 mars 2013

N° de pourvoi: 12-11.690

ECLI:FR:CCASS:2013:SO00537

Publié au bulletin

Rejet

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur les deux moyens, réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 9 novembre 2011), que Mme X...a été engagée par contrat de travail à durée indéterminée le 4 septembre 2001 par la caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis en qualité de technicienne prestations maladie ; que le règlement intérieur de la caisse a été complété le 10 février 2004 par une note de service interdisant « le port de vêtements ou d'accessoires positionnant clairement un agent comme représentant un groupe, une ethnie, une religion, une obédience politique ou quelque croyance que ce soit » et notamment « le port d'un voile islamique, même sous forme de bonnet » ; qu'elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse le 29 juin 2004 aux motifs qu'elle portait un foulard islamique en forme de bonnet ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 24 mai 2005 en nullité de son licenciement en soutenant que celui-ci était discriminatoire au regard de ses convictions religieuses ;

Attendu que Mme X...fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande, alors, selon le moyen :

1°/ que les principes de laïcité et de neutralité n'ont vocation à s'appliquer qu'à l'Etat, aux collectivités publiques, aux personnes morales de droit public et à leurs agents ; qu'en affirmant que ces principes justifiaient en l'espèce le licenciement de Mme X..., en ce que ceux-ci lui interdisaient, dans le cadre de ses fonctions, de porter un « foulard en bonnet » manifestant son appartenance à la religion musulmane quand celle-ci n'était pas un agent de l'Etat, d'une collectivité publique ou d'une personne morale de droit public, mais une salariée de droit privé travaillant pour le compte d'une personne morale de droit privé, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article 1er de la Constitution et par refus d'application les articles 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article L. 1132-1 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en affirmant que

le licenciement de Mme X..., lequel trouvait son unique cause dans le fait que celle-ci portait, dans l'exercice de ses fonctions un « foulard en bonnet » manifestant son appartenance religieuse, sans rechercher, ainsi que cela lui était demandé, si au regard des fonctions qu'elle exerçait, lesquelles ne la conduisaient pas à être en contact avec les assurés, l'interdiction qui lui était ainsi faite de porter un « foulard en bonnet », était justifiée au regard de la nature des tâches qu'elle avait à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail et des articles 1er de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

3°/ qu'en disant que le licenciement était justifié quand elle avait elle-même relevé que la salariée portait un simple « foulard en bonnet », ce dont il résultait que l'interdiction qui lui avait été faite n'était pas proportionnée au but recherché, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail et les articles 1er de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

4°/ qu'aux termes de l'article L. 1321-3 du code du travail, un règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'à cet égard, un règlement intérieur ne saurait apporter de restriction générale à l'exercice d'une liberté fondamentale ; qu'en décidant que le licenciement de Mme X...était fondé dès lors que celle-ci n'avait pas respecté le règlement intérieur de la caisse primaire d'assurance maladie, lequel interdisait pourtant, de façon générale, aux salariés de la caisse le port de vêtements ou d'accessoires manifestement leur appartenance à un groupe, une ethnie, une religion, une obéissance politique ou quelque croyance que ce soit et comportait ainsi une restriction générale à l'exercice d'une liberté fondamentale, la cour d'appel a violé l'article L. 1321-3 du code du travail, ensemble les articles 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu exactement que les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé et que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires ;

Et attendu qu'ayant retenu que la salariée exerce ses fonctions dans un service public en raison de la nature de l'activité exercée par la caisse, qui consiste notamment à délivrer des prestations maladie aux assurés sociaux de la Seine-Saint-Denis, qu'elle travaille en particulier comme « technicienne de prestations maladie » dans un centre accueillant en moyenne six cent cinquante usagers par jour, peu important que la salariée soit ou non directement en contact avec le public, la cour d'appel a pu en déduire que la restriction instaurée par le règlement intérieur de la caisse était nécessaire à la mise en oeuvre du principe de laïcité de nature à assurer aux yeux des usagers la neutralité du service public ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X...aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président

en son audience publique du dix-neuf mars deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mrne X...de sa demande tendant à voir annuler son licenciement et à voir la CPAM de Seine-Saint-Denis et la DRASSIF condamnées à lui payer une somme de 70. 000 € à titre de dommages-intérêts
AUX MOTIFS QUE : « il ressort des pièces versées aux débats que Madame X..., titulaire d'une licence en droit et d'un DEUG administration Economique et sociale, a été embauchée à la CPAM de Seine Saint Denis comme technicienne de prestations maladie le 4 septembre 2001 après avoir subi des épreuves écrites et un entretien d'embauché ; qu'elle a été affectée au centre 152 à Saint Denis Basilique ; qu'à une date non déterminée mais postérieure à son embauche, la salariée est venue travailler coiffée d'un foulard porté sous forme de bonnet ; qu'au cours de l'année 2003, malgré les tentatives de conciliation ou les incitations de sa hiérarchie, Madame X...a refusé de retirer son foulard pendant ses heures et sur son lieu de travail, même après que la CPAM 93 ait complété son règlement intérieur par une note de service (numéro 1/ 2004 du 10février 2004) prohibant « le port de vêtements pu d'accessoires positionnant clairement un agent comme représentant un groupe une ethnie une religion une obédience politique ou quelque croyance que ce soit », et notamment « le port d'un voile islamique, même sous forme de bonnet ».

Il n ' est pas contesté que la convention Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales protège en son article 9 la liberté de pensée, de conscience et de religion ; que l'article 10 de la déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen prévoit que « nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi » ; que la liberté de conscience est également garantie par le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 repris par la constitution de 1958, que le droit du travail prohibe (en son article L 1132-1 du travail) toute discrimination envers un salarié en raison notamment de ses convictions religieuses.

Mais il résulte également des textes constitutionnels et législatifs que les principes de laïcité de l'Etat et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble de ceux-ci ; que si les agents des services publics bénéficient de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination ' dans l'accès aux fonctions comme dans le déroulement de la carrière qui serait fondée sur leur religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses.

Dans une décision du n° 82-148 du 14 décembre 1982 le Conseil Constitutionnel a considéré que les Caisses du régime général de sécurité sociale assuraient la gestion d'un service public et qu'il appartenait au législateur de déterminer les principes fondamentaux de la sécurité sociale.

S'il est exact qu'en matière de gestion du personnel les dispositions du code du travail s'appliquent pour l'essentiel aux agents des CPAM ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques liées au fait qu'ils participent à une mission de service public.

En l'espèce, bien que Madame X...soit liée à la CPAM par un contrat de droit privé, il n ' est pas contestable que celle-ci-travaille dans un service public en raison de la nature de

l'activité exercée par la Caisse, qui consiste notamment à délivrer des prestations maladie aux assurés sociaux de la Seine Saint Denis ; qu'elle travaille en particulier comme « technicienne de prestations maladie » dans un centre employant 68 personnes et accueillant en moyenne 650 usagers par jour parmi lesquels se trouvent des personnes soumises à des conditions de grande précarité, peu important que la salariée soit ou non en contact direct avec le public.

A ce titre, elle doit ; en dépit de ses convictions religieuses et de sa liberté de conscience qui ne lui ont jamais été reprochées, se conformer au respect du principe de laïcité et de neutralité s'appliquant à l'ensemble des services publics, exigences de nature constitutionnelle commandée par la nécessité de garantir les droits des usagers des services publics et l'égalité de tous devant la loi, principes réaffirmés par le règlement intérieur de la Caisse, lequel a été complété par la note annexée du 10 février 2004. Il convient d'observer que la mise en place de ces dispositions du règlement intérieur s'est faite après consultation du comité d'entreprise, dépôt du document au greffe du conseil des Prud'hommes et communication à l'inspection du travail et qu'il n'y a eu aucun recours sur ce texte.

La qualité du travail fourni par la salariée, et sa discrétion soulignée par les attestations versées aux débats ne peuvent faire disparaître les exigences relatives à la neutralité et à la laïcité du service public, rappelées dans le règlement intérieur de la Caisse, principes faisant obstacle à ce que les agents de la CPAM disposent du droit, pendant leur service et sur le lieu de leur travail de manifester leur appartenance religieuse par un accessoire vestimentaire ostentatoire, ce qui était le cas du foulard en forme de bonnet que portait Madame X....

Ces éléments sont suffisants pour établir que la décision de licenciement de la CPAM était fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la salariée n'ayant pas été licenciée en raison de ses convictions religieuses comme elle le soutient, - mais en raison de la manifestation (par le port d'un accessoire vestimentaire ostentatoire) de ses croyances religieuses dans le cadre de l'exécution d'un service public dans lequel doit prévaloir le respect du principe de laïcité et de neutralité.

Dans ces conditions il y a lieu d'infirmar la décision de première instance en ce qu'elle a déclaré que le licenciement de Madame X...était discriminatoire et de débouter la salariée de sa demande en nullité du licenciement ».

ALORS, D'UNE PART, QUE les principe de laïcité et de neutralité n'ont vocation à s'appliquer qu'à l'Etat, aux collectivités publiques, aux personnes morales de droit public et à leurs agents : qu'en affirmant que ces principes justifiaient en l'espèce le licenciement de Mrne X..., en ce que ceux-ci lui interdisaient, dans le cadre de ses fonctions, de porter un « foulard en bonnet » manifestant son appartenance à la religion musulmane quand celle-ci n'était pas un agent de l'Etat, d'une collectivité publique ou d'une personne morale de droit public, mais une salariée de droit privé travaillant pour le compte d'une personne morale de droit privé, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article 1er de la Constitution et par refus d'application les articles 10 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et l'article L. 1132-1 du code du travail ; ALORS, D'AUTRE PART ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, OU'aux termes de l'article L. 1121- I du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en affirmant que le licenciement de Mme X..., lequel trouvait son unique cause dans le fait que celle-ci portait, dans l'exercice

de ses fonctions un « foulard en bonnet » manifestant son appartenance religieuse, sans rechercher, ainsi que cela lui était demandé, si au regard des fonctions qu'elle exerçait, lesquelles ne la conduisaient pas à être en contact avec les assurés, l'interdiction qui lui était ainsi faite de porter un « foulard en bonnet », était justifiée au regard de la nature des tâches qu'elle avait à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail et des articles 10 de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales
ALORS, EN OUTRE, QU'en disant que le licenciement était justifié quand elle avait elle-même relevé que la salariée portait un simple « foulard en bonnet ». ce dont il résultait que l'interdiction qui lui avait été faite n'était pas proportionnée au but recherché, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail et les articles 10 de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme X...de ses demandes tendant à faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et à voir la CPAM de Seine-Saint-Denis et la DRASSIF condamnées à lui payer une somme de 70. 000 € à titre de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE : « En l'espèce, le règlement intérieur de la caisse, au nom des principes de laïcité et de neutralité et d'égalité de l'ensemble des usagers, avait notamment prohibé pour ses agents dans le cadre de leur exercice professionnel dans un service public, le port de vêtements ou d'accessoires le positionnant clairement comme représentant un groupe, une ethnie, une religion ou une obédience politique ou quelque croyance que ce soit, le fait pour la salariée de ne pas renoncer au port du foulard, signe ostentatoire manifestant ses croyances religieuses, pendant ses heures de travail et sur son lieu de travail alors qu'elle participait à l'exécution d'un service public soumis au respect du principe de laïcité et de neutralité constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement ».

ALORS QU'aux termes de l'article L. 1321-3 du code du travail, un règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'à cet égard, un règlement intérieur ne saurait apporter de restriction générale à l'exercice d'une liberté fondamentale ; qu'en décidant que le licenciement de Mme X...était fondé dès lors que celle-ci n'avait pas respecté le règlement intérieur de la caisse primaire d'assurance maladie, lequel interdisait pourtant, de façon générale, aux salariés de la caisse le port de vêtements ou d'accessoires manifestement leur appartenance à un groupe, une ethnie, une religion, une obédience politique ou quelque croyance que ce soit et comportait ainsi une restriction générale à l'exercice d'une liberté fondamentale, la cour d'appel a violé l'article L. 1321-3 du code du travail, ensemble les articles 10 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 9 novembre 2011