



DALLOZ

#66

JANVIER
2018

TRAVAIL

Dans ce numéro

~~~~~ # Rupture du contrat de travail

~~~~~ # Conditions de travail

~~~~~ # Temps de travail

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● **Salariée voilée : à défaut d'une clause de neutralité, le licenciement est discriminatoire**

*L'employeur peut prévoir dans le règlement intérieur 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.*

Par deux décisions du 14 mars 2017, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'est prononcée sur le caractère discriminatoire ou non du licenciement de deux salariées ayant refusé de retirer leur foulard islamique.

La première décision concernait une salariée qui avait exprimé son refus après qu'un client eut dit à son employeur au sujet de sa prochaine intervention : « Pas de voile, la prochaine fois ». Dans la seconde affaire, une réceptionniste qui ne portait pas le voile lors de son embauche avait, trois ans plus tard, fait part à son employeur de son désir de porter un foulard islamique. L'employeur lui avait alors indiqué qu'une règle non écrite de l'entreprise imposait aux salariés une stricte neutralité vestimentaire lorsqu'ils sont en contact avec la clientèle. La salariée étant toutefois venue travailler avec un voile, le comité d'entreprise modifia le règlement intérieur pour faire clairement apparaître dans ce dernier l'obligation de neutralité ainsi rédigée : « il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ». L'intéressée, persistant à porter son voile, fut licenciée.

Dans son arrêt du 22 novembre 2017, qui est la suite de la première affaire, la chambre sociale prend en considération les réponses formulées par la CJUE. Elle juge que « 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 ; qu'en présence du refus d'une salariée 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 ».

La Cour relève qu'en l'espèce aucune clause de ce type n'était prévue et que l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec les clients résultait seulement d'un ordre oral visant un signe religieux déterminé, ce dont il résultait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses. En outre, ajoute-t-elle, il résulte de l'arrêt de la CJUE (dans la première affaire) 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 salariée portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive du 27 novembre 2000. Loin d'être fondé sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement était donc bel et bien discriminatoire.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



## ↳ #CONDITIONS DE TRAVAIL

### ● Quelques éclaircissements sur le travail... de nuit

*À l'occasion du recours d'un salarié de l'Association Croix-Rouge française, la Cour régulatrice a, entre autres, été amenée à se pencher sur les modalités du recours au travail de nuit dans l'entreprise sociale.*

Un salarié de la Croix-Rouge française, exerçant son activité au sein de la permanence d'accueil humanitaire de l'aéroport de Roissy - Charles de Gaulle, entendait y remettre en cause le recours au travail de nuit. Il considérait tout d'abord qu'il revenait à son employeur d'établir la nécessité de recourir au travail nocturne pour l'entreprise. Or, selon le requérant, l'instauration du travail de nuit par l'association Croix-Rouge française procède non pas d'une nécessité d'assurer la continuité des services d'utilité sociale, mais d'un simple choix de l'employeur d'assumer des fonctions nocturnes relevant normalement de la compétence de l'État français. Sur ce point, le salarié se heurte toutefois à la décision des juges du fond et de la Cour de cassation. Ceux-ci soulignent en effet que le recours au travail de nuit est expressément justifié par un accord de branche applicable à l'entreprise et que ce recours est également légitimé par le fait que la structure fonctionne avec une permanence d'urgence à destination des usagers, ouverte 24h/24h et 365 jours par an.

Le requérant arguait par ailleurs de ce que l'absence de consultation des représentants du personnel quant à l'organisation du travail de nuit dans l'entreprise devait lui rendre cette organisation inopposable. Mais là encore, cet argument est rejeté : la Cour rappelle que l'irrégularité affectant le déroulement de la procédure d'information-consultation permet seulement aux institutions représentatives du personnel d'obtenir la suspension de la procédure, si elle n'est pas terminée, ou, à défaut, la réparation du préjudice subi à ce titre. S'agissant en revanche de la question du rôle de la médecine du travail, le salarié obtient gain de cause. L'article L. 3122-10 (L. 3122-38 anc.) du code du travail prévoit en effet que le médecin intervient avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Aussi la Cour de cassation reconnaît-elle ici la possibilité pour le salarié d'obtenir, à titre individuel, une indemnisation liée au recours au travail de nuit dont la mise en place n'a pas été précédée de l'intervention de la médecine du travail.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
→ Soc. 8 nov. 2017,  
FS-P+B, n° 16-15.584  
.....

## #TEMPS DE TRAVAIL

### ● Précisions sur la fixation du repos hebdomadaire

*Le repos hebdomadaire des travailleurs n'a pas à être nécessairement accordé le jour suivant la période des six jours de travail consécutifs, mais peut l'être n'importe quel jour à l'intérieur de chaque période de sept jours.*

Le droit de l'Union européenne prévoit que les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. En ce sens, l'article 5 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 prévoit que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 24 heures, auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier. Mais cette période minimale de repos hebdomadaire doit-elle être accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs ? Telle était la question préjudicielle posée à la Cour de Luxembourg par une juridiction portugaise. Dans un premier temps, la Cour rappelle que l'article précité ne prévoit aucun renvoi au droit national des États membres. En ce sens, l'expression « au cours de chaque période de sept jours » doit être interprétée de manière uniforme sur le territoire de cette dernière, indépendamment des qualifications utilisées dans les États membres. Dès lors, se livrant à une lecture littérale dudit article, la Cour constate qu'il ne précise pas le moment auquel doit intervenir la période minimale de repos. Dans la majorité des versions linguistiques, il est en effet prévu que la période minimale de repos sans interruption doit être accordée « pour » chaque période de sept jours, sans plus de précisions. Il s'agit ainsi d'une norme minimale et, en l'espèce, il appartiendra à la juridiction de renvoi de vérifier si la réglementation nationale applicable prévoit ou non une protection plus étendue.

La Cour relève ensuite que l'objectif de la directive en cause est de protéger de façon efficace la sécurité et la santé des travailleurs tout en accordant une certaine souplesse dans la mise en œuvre de ses dispositions. Aussi la période des sept jours de travail doit-elle s'entendre comme une période de référence à l'intérieur de laquelle un certain nombre d'heures de repos doivent être accordées. Autrement dit, le jour de repos hebdomadaire peut être accordé n'importe quel jour au cours de chaque période de sept jours.

En France, pour mémoire, « le repos hebdomadaire est donné le dimanche » (C. trav., art. L. 3132-3), même si des dérogations à ce principe existent...

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
→ CJUE 9 nov. 2017,  
aff. C-306/16  
.....



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, libéré lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.