



**AVIS DE Mme LAULOM,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 788 du 10 septembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-22.722

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 5 octobre 2023

Mme [D] [H]

C/

L'association Esperem

Une salariée peut-elle être licenciée pour faute pour avoir donné une bible à une jeune mineure accueillie dans le centre où elle travaillait alors qu'elle lui rend visite à l'hôpital, hors de son temps de travail?

Comme toujours dans les affaires où il convient de délimiter la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle d'un salarié, le contexte factuel précis est essentiel pour appréhender la situation.

1. Le contexte

L'association Esperem est spécialisée dans la protection de l'enfant. Elle intervient en termes de prévention, d'insertion et de réinsertion sociale et s'adresse à des personnes particulièrement vulnérables. L'association accueille des mineurs, filles et garçons dont des étrangers isolés, fragiles et influençables, à [Localité 1] et dans les [Localité 2].

Le préambule du règlement intérieur, régulièrement établi en 2013, indique que: "les valeurs fondatrices de l'association et ses missions sont inscrites dans le projet associatif dans le cadre de la protection de l'enfance en danger de la loi du 2 janvier 2002 et déclinées dans la charte de la personne accueillie à savoir :

- le respect de la dignité des personnes accueillies : respect moral, physique, religieux et philosophique,
- le respect des droits fondamentaux : respect des droits de l'individu citoyen, du droit à la famille.

En référence à la charte des droits et libertés de la personne accueillie, le cadre éthique professionnel s'inscrit dans le respect des valeurs de l'association.

A ce titre les obligations de neutralité, de confidentialité, de réserve et de confiance sont la clé de voûte des règles de travail, des professionnels qui y travaillent”.

Le Conseil de prud'hommes a également relevé que l'article 2 du règlement intérieur précise que *“les membres du personnel respectent la liberté d'opinion et observent le respect mutuel et la discrétion”*.

La Charte des droits et libertés de la personne accueillie, à laquelle fait référence le préambule du règlement intérieur, est parue dans l'annexe de l'arrêté du 8 septembre 2003¹ et elle est mentionnée à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles. Selon ses termes, elle est l'un des sept nouveaux outils pour l'exercice des droits des usagers fréquentant les établissements et services sociaux et médico-sociaux, mis en œuvre par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, qui a pour objectif de développer les droits des usagers fréquentant les établissements et services sociaux et médico-sociaux. L'article 11 de la Charte reconnaît un droit à la pratique religieuse des personnes accueillies selon lequel, *“les conditions de la pratique religieuse y compris la visite de représentants des différentes confessions doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services”*.

La salariée a été engagée, en 2005, en qualité d'agent de service intérieur. Dans le cadre de ses fonctions, elle effectuait le ménage, assurait l'entretien et le nettoyage de la cuisine, de la salle à manger et des sanitaires des foyers composant l'ensemble éducatif au sein duquel elle travaillait.

Par courriers recommandés des 22 novembre 2016 et 19 juillet 2018, l'association lui a notifié respectivement un avertissement puis une mise à pied disciplinaire de trois jours pour avoir remis des bibles à de jeunes mineures résidentes et pour avoir chanté des chants religieux pendant son travail au sein de l'association.

Par lettre du 13 novembre 2018, l'association Esperem a notifié à la salariée son licenciement pour faute simple dans les termes suivants:

“Vous avez été sanctionnée à deux reprises pour avoir remis des bibles à des jeunes filles accueillies et chanté des chants religieux pendant votre travail au sein de notre association. Vous avez reçu un avertissement le 22 novembre 2016 et une mise à pied de trois jours en juillet 2018.

Nous avons constaté que vous n'avez pas tenu compte des deux sanctions que nous vous avons infligées.

¹ Arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie, mentionnée à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles, NOR : SANA0322604A.

Nous avons appris dernièrement que vous aviez à nouveau remis une bible à une jeune fille arrivée début septembre 2018 dans notre établissement [Etablissement 1].

En conséquence, nous vous avons convoquée le 12 octobre 2018 pour un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Vous ne vous êtes pas présentée à l'entretien. Nous avons accepté votre demande de le reporter au vendredi 19 octobre 2018. Cet entretien a eu lieu en présence de Mme [A] et de Mme [B].

Lors de l'entretien, vous n'avez pas remis en cause les faits qui vous sont reprochés. Vous ne semblez pas entendre que votre lieu de travail n'est pas un lieu où vous pouvez parler de religion avec les jeunes filles accueillies. Vous travaillez dans un établissement laïque et vous ne pouvez parler de religion à des jeunes filles mineures et fragiles.

Par conséquent, nous avons décidé de vous licencier”.

Suite à son licenciement, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt aux fins d'annuler les sanctions disciplinaires et juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 9 avril 2021, le conseil de prud'hommes, en sa formation de départage, a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes.

La cour d'appel de Versailles, dans son arrêt du 5 octobre 2023, a confirmé ce jugement.

2. Sur le 2ème et 3ème moyen (RNMS)

Dans la lettre de mise à pied disciplinaire du 19 juillet 2018, l'employeur reprochait à la salariée d'avoir, malgré l'avertissement du 22 novembre 2016, continué à “distribuer des bibles à des jeunes mineures fragiles” et à échanger sur la religion avec des jeunes à [son] initiative”.

Selon le second moyen, la cour d'appel aurait fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée et aurait violé l'article L. 1333-1 du code du travail alors qu'il ne résultait pas des propos prétendument tenus par la salariée qu'elle aurait continué à “distribuer des bibles à des jeunes mineures fragiles” et à “échanger sur la religion avec des jeunes à [son] initiative”.

Je rejoins la proposition de M. le conseiller rapporteur de rejet non spécialement motivé du deuxième moyen et par conséquent du troisième moyen, dans la mesure où le moyen ne tend qu'à remettre en discussion l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par la cour d'appel.

3. Sur la recevabilité du premier moyen

Le rapport soulève la question de la recevabilité du premier moyen dans la mesure où il ne ressort effectivement ni de l'arrêt, ni des conclusions des parties, que la salariée avait soutenu devant la cour d'appel que les faits qui lui étaient reprochés par son employeur relevaient de sa vie privée ou personnelle. Le moyen serait donc nouveau et mélangé de fait et de droit.

La cour d'appel a relevé "que la jeune [C] [E] de nationalité congolaise alors âgée de 15 ans, mineure isolée, a été accueillie à compter du 4 septembre 2018 au SAUO de [Localité 3] puis au SAI d'[Localité 4] le 18 septembre 2018, deux services faisant partie du pôle urgence de l'association Esperem. La note de situation concernant la jeune mineure fait état d'un comportement difficile, de scarifications la première fois le 10 septembre 2018 avec un transfert à l'hôpital [Etablissement 2], puis à nouveau le 17 septembre avec une mise en danger sur le rebord d'une fenêtre amenant l'association à faire intervenir les pompiers, à une hospitalisation à l'hôpital [Etablissement 3] le 17 septembre, sortante le lendemain. Il est noté un nouvel épisode de scarifications dans sa chambre du pôle urgence à [Localité 4] devant une autre jeune et un retour au service pédopsychiatre de [Etablissement 3] le lendemain, le médecin faisant état d'un syndrome post-traumatique sévère.

Les faits reprochés à Mme [H] se situent exactement dans cette dernière période où la jeune mineure se trouvait à l'hôpital [Etablissement 3] de sorte que la salariée, agent de service et non éducatrice, a ainsi pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital avec une bible pour la remettre à la jeune fille dont le comportement démontrait à l'évidence une grande fragilité et une grande souffrance".

Le moyen ne se référant à aucune considération de fait qui ne résulterait pas des énonciations de la cour d'appel, le moyen est de pur droit et il est donc recevable.

Il convient cependant de relever qu'il ne ressort pas des termes du témoignage sur lequel la cour d'appel s'appuie, ni de la décision du conseil de prud'hommes, que les faits reprochés à la salariée étaient effectivement intervenus à l'hôpital et non sur le lieu de travail.

Le témoignage de l'éducatrice, tel que rapporté par la cour d'appel est le suivant: "le 21 septembre 2018, je me suis rendue à l'hôpital [Etablissement 3] rendre visite à la jeune [E] [C]. Je l'ai alors questionnée sur la provenance de sa bible me paraissant bien neuve pour avoir fait le voyage du Congo à la Turquie, de la Turquie à la Grèce et de la Grèce à la France. Elle m'a alors tout naturellement répondu « Ah non c'est la dame de cantine noire qui me l'a donnée» je lui ai alors dit « [F] ' », ce à quoi elle a répondu 'oui elle est gentille [F] ! Quand elle a vu mes coupures elle m'a demandé si j'étais catholique. Je lui ai dit oui. Puis elle m'a dit qu'il fallait beaucoup prier et m'a donné la Bible ». Il est ajouté de façon manuscrite '[C] [E] entrée le 4/09 sortie le 18/09".

La cour d'appel en déduit que "Les faits reprochés à Mme [H] se situent exactement dans cette dernière période où la jeune mineure se trouvait à l'hôpital [Etablissement 3] de sorte que la salariée, agent de service et non éducatrice, a ainsi pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital avec une bible pour la remettre à la jeune fille dont le comportement démontrait à l'évidence une grande fragilité et une grande souffrance".

De son côté, le conseil de prud'hommes avait relevé : "L'Association Esperem verse aux débats un témoignage libre, non conforme aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, dans lequel une éducatrice, Madame [G], indique qu'en rendant visite à une jeune résidente, Mademoiselle [E], à l'hôpital [Etablissement 3], celle-ci lui aurait, à sa demande, confiée que Madame [H], voyant ses coupures, lui aurait demandé si elle était catholique, puis lui aurait déclaré, en lui remettant une bible qu'il fallait beaucoup prier. Mme [H] ne conteste pas dans ses écritures avoir remis une bible à Melle [E] mais relève le caractère disproportionné et injustifié de son licenciement pour cette raison. Si son conseil souligne, à l'audience de départage, l'imprécision du témoignage de Mme [G] quant aux circonstances de la remise de cette bible,

potentiellement en dehors des lieux et temps de travail et possiblement avant la sanction disciplinaire du 19 juillet 2018, l'association Esperem précise bien dans la lettre de licenciement que Melle [E] a été accueillie au mois de septembre 2018, soit après la mise à pied disciplinaire, et Mme [H] ne détaille pas non plus quand et où elle aurait précisément remis cette bible”.

L'interprétation retenue par la cour d'appel du témoignage de l'une des éducatrice n'est pas contestée. Il convient donc de considérer que c'est lors d'une visite à l'hôpital que la salariée a remis la bible à la jeune mineure.

4. Sur le premier moyen

Le premier moyen reproche à la cour d'appel d'avoir violé les articles 9 et 10 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles L. 1121-1 et L.1132-1 du code du travail, en retenant que le licenciement de la salariée relevait d'un comportement prosélyte et reposait sur une faute, alors que la cour d'appel avait constaté que les faits reprochés à la salariée étaient intervenus en dehors du lieu de travail et sur le temps de sa vie privée (première branche) et que seul l'abus de l'exercice de la liberté d'expression et de sa liberté religieuse en dehors de l'entreprise peut justifier un licenciement (2^{ème} branche).

Nous analyserons d'abord si les faits reprochés à la salariée pouvaient justifier les premières sanctions au regard des principes de liberté d'expression, liberté d'expression religieuse et du droit de la non-discrimination. Bien que l'absence de discrimination fondée sur la religion, retenue par la cour d'appel, ne soit pas remise en cause par le moyen, l'analyse des règles en la matière est un préalable nécessaire pour déterminer si le moyen doit être accueilli.

4.1. Liberté d'expression, liberté d'expression religieuse et discrimination fondée sur la religion ou les convictions

4.1.1. Les principes

Déclinaison de la liberté d'expression, la liberté d'expression religieuse est protégée en tant que telle par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Sans qu'il soit besoin de revenir ici sur la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à la liberté d'expression, je rappellerai simplement ici l'interprétation qu'elle a retenue à l'égard du prosélytisme dans l'arrêt Kokkinadis². Pour la Cour européenne, la liberté de manifester sa religion comporte en principe le droit d'essayer de convaincre son prochain, par exemple au moyen d'un “enseignement”, sans quoi du reste “la liberté de changer de religion ou de conviction”, “consacrée par l'article 9, risquerait de demeurer lettre morte” (§31 de la décision). Mais elle admet qu'un prosélytisme puisse être abusif notamment lorsqu'il exerce une pression abusive sur des personnes en situation de détresse ou de besoin (§ 48 de la décision). Ce prosélytisme abusif ne s'accorde pas avec le respect dû à la liberté de pensée, de conscience et de religion d'autrui.

² CEDH, 25 mai 1993, n° 14307/88.

La liberté de pensée, de conscience et de religion est également protégée par le droit de l'Union européenne et plus particulièrement par l'article 10 § 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union et, dans les relations d'emploi, par la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 qui prohibe une série de discriminations dont les discriminations fondées sur la religion ou les convictions.

La question des atteintes à la liberté religieuse dans les relations d'emploi doit donc être appréhendée sous l'angle d'une atteinte à une liberté fondamentale (article L. 1121-2 du code du travail) et sous l'angle du droit des discriminations (article L. 1132-1 du code du travail) et tenir compte tant des exigences de la convention européenne des droits de l'homme que du droit de l'Union européenne, exigences qui ne se contredisent pas.

La Cour de Justice a, en effet, précisé que *“le droit à la liberté de conscience et de religion, consacré à l'article 10, § 1, de la Charte, et qui fait partie intégrante du contexte pertinent pour interpréter la directive 2000/78, correspond au droit garanti à l'article 9 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et que, en vertu de l'article 52, § 3, de la Charte, il a le même sens et la même portée que celui-ci”*³.

Une inégalité de traitement, fondée sur l'expression, par un salarié, de ses convictions religieuses est susceptible de constituer une discrimination, interdite par le droit de l'Union européenne et par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Le régime d'une inégalité de traitement fondée sur la religion va dépendre de l'existence d'une clause de neutralité dans le règlement intérieur.

L'article L. 1321-2-1 du code du travail autorise, depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, l'insertion dans le règlement intérieur, de clauses communément appelées clauses de neutralité. Ainsi, selon l'article L. 1321-2-1 du code du travail, *“le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché”*.

L'insertion de ces clauses dans le règlement intérieur emporte une limitation de la liberté d'expression des salariés et notamment de leur conviction religieuse au sein de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle elles doivent être justifiées et proportionnées. S'agissant de clauses qui peuvent venir limiter l'expression des convictions religieuses des salariés et sont donc susceptibles de générer des discriminations interdites par le droit de l'Union européenne, la Cour de Justice en a défini le régime, à partir des célèbres arrêts du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions et Micropole⁴. Elle a admis leur licéité et en a défini les conséquences sur la nature de la discrimination en cause.

Pour la Cour de Justice, *“une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail n'est pas constitutive d'une discrimination directe « fondée sur la religion ou les convictions », au sens de cette disposition, dès lors qu'elle vise indifféremment toute*

³ CJUE, 15 juillet 2021, Wabe et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19 point 48 et CJUE, 13 octobre 2022, L.F. contre S.C.R.L., C-344/20, L.F. contre S.C.R.L.

⁴ CJUE, 17 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15 et Micropole, C-188/15.

*manifestation de telles convictions et traite de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment, une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tels signes*⁵.

“Dès lors que chaque personne est susceptible d'avoir soit une religion, soit des convictions religieuses, philosophiques ou spirituelles, une telle règle, pour autant qu'elle soit appliquée de manière générale et indifférenciée, n'instaure pas une différence de traitement fondée sur un critère indissociablement lié à la religion ou aux convictions”.

En présence d'une clause de neutralité licite, la qualification de discrimination directe est exclue. En revanche, de telles clauses sont susceptibles de constituer une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle contient aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données. Une telle différence de traitement ne sera pas constitutive d'une discrimination indirecte et sera donc admise si elle est objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Ainsi, la volonté d'un employeur de mener une politique de neutralité peut constituer un objectif légitime à la condition que soit identifié un besoin véritable qu'il revient à l'employeur de démontrer.

La Cour de cassation a suivi la position de la Cour européenne en décidant que, en l'absence de règle interne écrite en vigueur au sein de l'entreprise, l'interdiction de porter un foulard constitue une discrimination directe que ne sauraient justifier les exigences de la clientèle⁶.

La Cour de Justice a ensuite précisé sa jurisprudence relative aux clauses de neutralité en jugeant que la volonté d'un employeur de droit privé de mener une politique de neutralité à l'égard de ses clients, sur le fondement de la liberté d'entreprendre garantie à l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux, est un objectif légitime, mais que cette volonté ne suffit pas. L'employeur doit démontrer l'existence d'un besoin véritable et l'interdiction du port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques et religieuses doit se limiter au strict nécessaire⁷. La CJUE a également rappelé dans ces décisions que la clause de neutralité doit traiter toutes les convictions de manière identique. Les clauses de neutralité interdisant uniquement le port de signes religieux ostentatoires constituent une discrimination directe. Une telle règle est, selon la CJUE, susceptible *“d'affecter plus gravement les personnes adhérant à des courants religieux, philosophiques et non confessionnels qui prévoient le porté d'un vêtement ou d'un signe de grande taille, tel qu'un couvre-chef”*⁸. La CJUE a précisé également que *“la volonté d'un employeur de mettre en place une politique de neutralité à l'égard de ses clients revêt un caractère légitime lorsque seuls sont impliqués, dans la poursuite de cet objectif, les salariés supposés entrer en contact avec la clientèle et qu'il parvient à démontrer l'existence d'un besoin véritable”*. *“Cette interprétation est inspirée par le souci d'encourager par principe la tolérance et le respect, ainsi que l'acceptation d'un plus grand degré de diversité et d'éviter un détournement de l'établissement d'une*

⁵ Ibid, points 30 et 32. CJUE, 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19 point 52.

⁶ Soc., 22 novembre 2017, pourvoi n° 13-19.855, Bull. 2017, V, n° 200. Voir éga. Soc., 14 avril 2021, n° 19-24.079.

⁷ CJUE, 15 juillet 2021, aff. C-804/18 et C-314/19, WABE.

⁸ Ibid.

*politique de neutralité au sein de l'entreprise au détriment de travailleurs observant des préceptes religieux imposant de porter une certaine tenue vestimentaires*⁹.

Enfin, concernant les clauses de neutralité, si la CJUE se contente de "règles internes", la Cour de cassation exige que ces clauses soient insérées dans le règlement intérieur ou une note de service, adoptée conformément aux dispositions relatives au règlement intérieur¹⁰.

Le régime change en l'absence de clause de neutralité: l'inégalité de traitement fondées sur les convictions religieuses du salarié sera qualifiée de discrimination directe et admise uniquement, au regard de l'article 4 §1 de la directive 2000/78, si la différence de traitement répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Pour la Cour de cassation, l'exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de l'article 4 § 1 de la directive 2000/78 renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause¹¹.

4.1.2. La décision de la cour d'appel

La cour d'appel s'est inscrite dans la jurisprudence de la Cour de cassation dans l'appréciation de la discrimination invoquée et sa décision n'est pas, sur ce point, contestée. Elle a, en effet, rappelé les règles applicables : *"Au sein d'une entreprise privée ne gérant pas un service public, le salarié peut exprimer librement ses convictions religieuses à la condition que cette expression se fasse dans le respect des libertés et croyances de celles des autres et qu'elle n'entrave pas l'exécution du contrat de travail.*

L'employeur peut restreindre ce principe si la nature et la tâche à accomplir le justifient et si la restriction de la manifestation des convictions du salarié demeure proportionnée au but poursuivi. Ainsi, cette restriction peut se justifier par le danger de heurt entre deux libertés ou droits fondamentaux ou par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans l'analyse des éléments qui lui étaient soumis la cour d'appel a pris en compte le préambule du règlement intérieur pour analyser si au regard du cadre dans lequel s'exerçait l'activité de la salariée, la limitation pouvait être admise. Elle a ainsi constaté: *"L'association intervient en termes de prévention, d'insertion et de réinsertion sociale et s'adresse à des personnes particulièrement vulnérables, l'association à [Localité 1] et dans les [Localité 2] accueillant des mineurs, filles et garçons dont des étrangers isolés, fragiles et influençables.*

Il importe peu que Mme [H] n'ait pas eu de mission pédagogique puisqu'elle était en contact avec cette population hébergée par l'association, ce qui lui permettait de lui transmettre et lui imposer ses convictions religieuses.

⁹ CJUE, 13 octobre 2022, aff. C-344/20, S.C.R.L.

¹⁰ Soc., 8 juillet 2020, n°18-23.743, publié; Soc., 14 avril 2021, n°19-24.079, publié. Soc., 20 septembre 2023, pourvoi n° 21-18.593

¹¹ Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° 20-14.014, publié.

De même, est inopérant le fait que la bibliothèque de l'association disposait de livres religieux et permettait à certains mineurs de respecter les règles de leur religion (pièces n° 5 et 7 appelante), s'agissant en l'espèce de leur liberté et de la possibilité qui leur était offerte de disposer des œuvres relatives à leur culte quel qu'il soit.

En l'espèce, le licenciement est intervenu non pas du fait des convictions religieuses de la salariée ou même de leur expression, mais de son comportement prosélyte consistant par des actes (remise de bibles) et ses propos à imposer à des mineurs vulnérables sa religion sans tenir compte de leur liberté d'embrasser ou non une religion et notamment une autre religion que la sienne, au sein d'un établissement revendiquant des valeurs fondamentales de laïcité”.

L'objectif poursuivi par l'employeur est donc légitime puisqu'il s'agit de protéger les mineurs accueillis d'actes de prosélytisme de personnes qui travaillent au sein des structures au sein desquelles ils sont accueillis et donc de protéger la liberté religieuse de ces jeunes. La mesure est proportionnée: il ne s'agit pas de sanctionner l'expression par la salariée de ses convictions religieuses, mais une manifestation de ses convictions de nature à heurter la liberté de religion des personnes accueillis. Par ailleurs, les sanctions ont été graduées allant de l'avertissement au licenciement en passant par une mise à pied.

Ces actes de prosélytisme paraissent contraire au règlement intérieur et à la Charte des personnes accueillis auquel il se réfère et pourraient être qualifiés de prosélytisme abusif, selon les termes de la CEDH, dans la mesure où ils sont de nature à exercer une pression abusive sur des personnes en situation de détresse ou de besoin et ne s'accorde pas avec le respect dû à la liberté de religion d'autrui. Ici, la clause de neutralité tend à la mise en œuvre de la Charte des personnes accueillis. Elle n'a pas pour objet d'interdire aux salariés de porter des signes religieux; elle consiste à respecter les convictions religieuses de la personne accueillie et à ne pas tenter de les influencer ou de leur imposer sa propre religion par un comportement prosélyte.

Le caractère non discriminatoire des sanctions et du licenciement n'est pas contesté.

L'appréciation devait-elle être différente en raison du déroulement des faits non pas au sein de la structure d'accueil où travaillait la salariée mais dans un hôpital où elle s'est rendue pour rendre visite à une mineure isolée?

4.2. Vie personnelle du salarié et licenciement disciplinaire

4.2.1. Brève présentation

“Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail”¹². Ce principe, rappelé par l'Assemblée plénière, circonscrit l'exception autorisée à la règle selon laquelle le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne peut empiéter sur la vie personnelle du salarié. Les illustrations jurisprudentielles sont très nombreuses: il peut ainsi s'agir d'un manquement à l'obligation de loyauté¹³, à une obligation de confidentialité insérée dans

¹² Ass. plén., 22 décembre 2023, pourvoi n° 21-11.330, publié

¹³ Soc., 29 mai 2024, pourvoi n° 22-16.218, F+B

le contrat de travail¹⁴, au code de bonne conduite en vigueur au sein de l'entreprise¹⁵, à l'obligation de réserve¹⁶, etc. Ce manquement à une obligation contractuelle doit être caractérisée par le juge¹⁷.

Selon Anne-Marie Grivel, *“il convient de souligner l'importance dans la jurisprudence du règlement intérieur ou de tout document contractuel ou réglementaire à valeur contraignante pour le salarié, de nature à placer les faits de la vie personnelle ou privées reprochés, dans le cadre d'un manquement contractuel (cf. L'arrêt Tex, où la clause contractuelle n'avait pas été discutée; ou l'affaire du journaliste vidéo salarié d'une agence de presse pour lequel la cour d'appel n'avait pas vérifié s'il était tenu par une obligation de neutralité contraignante (Soc., 20 septembre 2023, n°21-18.593). Le débat peut alors bien sûr se reporter sur la licéité de clauses qui viendraient limiter de manière trop extensive la vie personnelle du salarié, sur le fondement de l'article L. 1121-1 du code du travail”*¹⁸. On peut ajouter à cette liste, un arrêt du 13 janvier 2009 où la chambre sociale a admis qu'un règlement intérieur pouvait interdire à un salarié d'accueillir des mineurs chez lui: *“s'agissant d'un établissement spécialisé dans l'accueil des mineurs en difficulté, l'interdiction faite aux membres du personnel éducatif de recevoir à leur domicile des mineurs placés dans l'établissement était une sujétion professionnelle pouvant figurer dans le règlement intérieur, cette restriction à la liberté du salarié, justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché était légitime”*¹⁹. En conséquence, la Cour de cassation casse l'arrêt qui avait retenu que les faits reprochés au salarié, qui relevaient de sa vie personnelle, ne pouvaient constituer une faute.

La chambre sociale a également admis qu'un fait tiré de la vie personnelle puisse justifier un licenciement disciplinaire lorsque ce fait pouvait être rattaché à la vie professionnelle. Les exemples sont là encore nombreux sans qu'il soit toujours très facile de synthétiser la jurisprudence de la chambre sociale. La variété des situations soumises à la chambre sociale génère une casuistique certaine et explique la difficulté voire l'impossibilité de définir de manière très précise des lignes directrices. Cette jurisprudence a été très débattue, certains auteurs militant pour la disparition de la catégorie à laquelle on reproche de rétrécir exagérément le champ de la vie personnelle²⁰.

La chambre sociale semble de plus en plus réticente à utiliser cette notion de "rattachement à la vie professionnelle" et préfère se référer à une obligation contractuelle, mais c'est alors ce rattachement qui peut être discuté.

¹⁴ Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-12.058, FS-P+B+R+I

¹⁵ Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-23.144.

¹⁶ Soc., 19 octobre 2022, n°21-12.370, publié

¹⁷ Soc., 23 juin 2021, pourvoi n° 19-21.651.

¹⁸ A.-M. Grivel, “Une nouvelle liberté fondamentale: l'intimité de la vie privée du salarié”, JCP S, n°19, 13 mai 2025, 1138.

¹⁹ Soc., 13 janvier 2009, pourvoi n° 07-43.282, Bull. 2009, V, n° 3

²⁰ Pour une présentation récente des débats, Voir le Dossier publié à Droit Social, mars 2025, “Questions sensibles en droit du travail, Le comportement du salarié”, pp.225-245.

4.2.2. Conclusion

En l'espèce, il me semble que nous sommes ici dans une situation où le rattachement des faits à la vie professionnelle doit être admis. Que la salariée puisse, en dehors de son temps de travail et de son lieu de travail, chanter des chants religieux, distribuer des bibles n'est évidemment pas contestable. Ce qu'en revanche elle ne peut pas faire c'est avoir ce comportement avec des jeunes mineurs, accueillis au sein de l'établissement dans lequel elle travaille et qu'elle a connu à l'occasion de son travail.

Le rattachement s'opère selon moi parce qu'elle reproduit un comportement, déjà sanctionné à deux reprises, à l'égard d'une jeune mineure qu'elle a connu lors de son travail et qu'elle va volontairement visiter à l'hôpital. L'hospitalisation, qui a été rendue nécessaire par les graves troubles que connaissaient la jeune mineure isolée, ne remet pas en cause le fait qu'elle continue à être sous la responsabilité de l'association et accueillie par elle. Dans cette perspective, peu importe que l'hôpital ne constitue pas le lieu de travail de la salariée, ni que la visite ait lieu en dehors de ses heures de travail, la salariée était tenue, à l'hôpital comme dans le centre d'accueil, de respecter, dans ses rapports avec les jeunes, leurs convictions religieuses et de s'interdire tout prosélytisme.

On peut également relever que l'hospitalisation, qui a été rendue nécessaire par les graves troubles que connaissait la jeune mineure isolée, ne remet pas en cause le fait qu'elle continue à être sous la responsabilité de l'association, comme le montre d'ailleurs la visite d'une des éducatrices du centre.

L'obligation de neutralité, entendue ici non comme visant à interdire l'expression de convictions religieuses mais comme l'interdiction de prosélytisme en direction des jeunes accueillis particulièrement vulnérables, en référence à La charte des droits et libertés de la personne accueillie, est inscrite dans le règlement intérieur (préambule et article 2).

Les faits se rattachent de manière forte à la vie professionnelle ce qui justifie que la salariée puisse être sanctionnée du fait de non-respect du règlement intérieur.

Je conclus donc au rejet du pourvoi, la cour d'appel ayant caractérisé que le motif tiré de sa vie personnelle était en rapport avec la vie professionnelle de la salariée et constituait un manquement à l'obligation de neutralité inscrite au règlement intérieur.

AVIS DE REJET