



RAPPORT DE M. BARINCOU, CONSEILLER

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

Les parties sont avisées qu'un rejet non spécialement motivé des deuxième et troisième moyen, qui ne paraissent manifestement pas de nature à entraîner la cassation, est proposé.

Elles sont invitées à présenter leurs observations sur ce point dans un délai de deux mois à compter de la mise en ligne du présent rapport.

Elles sont en outre sont invitées, au cas où, à l'issue de son délibéré, la chambre entendrait relever d'office l'irrecevabilité du premier moyen à présenter leurs observations sur ce point dans le même délai.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [H] a été engagée, en qualité d'agent de service intérieur, à compter du 1^{er} septembre 2005, par l'association Henri Rollet devenue ensuite l'association Esperem, spécialisée dans la protection de l'enfance. Elle travaillait au service d'accueil d'urgence et d'orientation de [Localité 3].

La relation de travail était régie par la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

L'employeur a sanctionné la salariée, en prononçant un avertissement, en novembre 2016, puis une mise à pied disciplinaire de trois jours, en juillet 2018, pour avoir remis des bibles à des jeunes mineures résidentes.

La salariée a été licenciée, le 13 novembre 2018, pour faute simple, la lettre de licenciement étant ainsi rédigée :

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. 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]. (...) 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.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir l'annulation de son licenciement et des sanctions disciplinaires antérieures, soutenant que ces mesures, prises en raison de ses convictions religieuses, étaient discriminatoires.

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 et l'a condamnée aux dépens de l'instance.

Par arrêt du 5 octobre 2023, la cour d'appel de Versailles a confirmé ce jugement, débouté la salariée de sa demande tendant à obtenir la remise d'un bulletin de paie sous astreinte et l'a condamnée à payer la somme de 200 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

La salariée a formé un pourvoi le 23 novembre 2023.

Le mémoire ampliatif a été déposé le 25 mars 2024 (article 700 : 3 000 euros)

Le mémoire en défense a été déposé le 27 mai 2024 (article 700 : 4 000 euros).

2 - Analyse succincte des moyens

Premier moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de paiement de dommages et intérêts pour licenciement nul, alors :

« 1°) qu'est entaché de nullité le licenciement qui sanctionne l'exercice de la liberté d'expression et de la liberté religieuse du salarié en dehors de l'entreprise ; qu'il ressort des constatations de la cour d'appel que c'était en dehors du lieu de travail et sur le temps de sa vie privée, que la salariée, après avoir appris que la jeune fille était elle aussi de confession catholique, avait dit à cette dernière qu'il fallait beaucoup prier et lui avait donné une bible ; qu'en retenant néanmoins que le licenciement, motivé par le fait que la salariée avait remis une bible à une jeune fille, était intervenu du fait de son comportement prosélyte et reposait sur une faute, la cour d'appel a 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 ;

2°) que l'exercice de la liberté d'expression et de la liberté religieuse des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus ; qu'en retenant que le licenciement, motivé par le fait que la salariée avait remis une bible à une jeune fille, était intervenu du fait de son comportement prosélyte et reposait sur une faute, alors pourtant qu'il ressortait de ses constatations que c'était en dehors du lieu de travail et sur le temps de sa vie privée, que la salariée, après avoir appris que la jeune fille était elle aussi de confession catholique, avait dit à cette dernière qu'il fallait beaucoup prier et lui avait donné une bible, ce dont il résultait, d'une part, que les propos tenus par la salariée ne comportaient pas des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs et, d'autre part, que la salariée n'avait commis aucun acte de prosélytisme abusif, la cour d'appel a 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. »

Deuxième moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire du 19 juillet 2018 et de ses demandes subséquentes en paiement de sommes à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied, de congés payés afférents, de dommages et intérêts pour annulation des sanctions disciplinaires, alors « que la preuve de la réalité des faits reprochés au salarié à l'appui d'une sanction disciplinaire n'incombe spécialement à aucune des parties ; que si un doute subsiste, il profite au salarié ; que 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" ; que pour rejeter la demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire, après avoir relevé que la salariée avait été convoquée par la directrice adjointe et chef de service, le 21 juin 2018, à un entretien lors duquel elle aurait tenu les propos suivants : "[F] reconnaît qu'elle a Dieu en elle et qu'elle a été désignée par lui pour guérir et porter attention aux humains c'est pour cela qu'elle ne peut pas faire autrement quand elle voit des jeunes en situation de maladie ou de souffrance. Elle ne peut pas mentir à Dieu. Elle a aussi dit à une jeune qu'elle ne mangeait pas de chocolat parce que Dieu a dit que ce n'était pas bon pour les humains", la cour d'appel a retenu qu'au regard des faits antérieurs, le grief avancé à l'encontre de la salariée était suffisamment établi, la salariée n'ayant pas contesté en son temps la sanction ; qu'en statuant ainsi, cependant 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", la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée, a violé l'article L. 1333-1 du code du travail. »

Troisième moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le deuxième moyen entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif

déboutant la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle. »

3 - Proposition de rejet non spécialement motivé des deuxième et troisième moyens

Sous le couvert d'un grief, non fondé, de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en discussion l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par laquelle la cour d'appel a retenu, sans retenir qu'un doute subsistait ni faire peser la charge de la preuve sur la salariée, qu'étaient établis les griefs ayant justifié la mise à pied disciplinaire prononcée le 19 juillet 2018.

Dans ses conclusions, la salariée soutenait que son employeur ne rapportait pas la preuve des griefs ayant justifié la mise à pied du 19 juillet 2018. Elle faisait notamment valoir que l'employeur ne versait aux débats aucun élément de preuve objectif mais un courriel de la directrice adjointe et une attestation de la cheffe de service, de sorte que c'était la direction de l'association qui se constituait elle-même ses éléments de preuve alors que l'employeur aurait dû recueillir les propos devant témoins, voire faire attester les personnes majeures et dater précisément les faits reprochés.¹

D'abord, l'arrêt rejette la demande d'annulation de l'avertissement prononcé le 22 novembre 2016 au motif que la salariée avait remis des bibles à quatre jeunes mineures accueillies dans l'établissement et chanté des chants religieux pendant son travail, malgré un entretien avec sa supérieure hiérarchique, du 13 juillet 2016, au cours duquel il lui avait déjà été reproché de se rapprocher des jeunes pour leur parler de sa religion et de leur distribuer des bibles ainsi que de chanter à voix haute des psaumes religieux.

Ensuite, par les motifs que critique le deuxième moyen, l'arrêt rappelle que, par la mise à pied du 19 juillet 2018, l'employeur a entendu sanctionner la persistance de ce comportement malgré un nouvel entretien avec la directrice adjointe et la cheffe de service, le 21 juin 2018, destiné à expliquer à nouveau à la salariée la mission de l'établissement et à lui rappeler les règles relatives aux échanges de propos religieux avec les jeunes. Il relève que la lettre notifiant la sanction est rédigée dans les termes suivants :

Vous travaillez dans un établissement laïque, dans le secteur de la protection de l'enfance, et qu'à ce titre [sic], vous n'avez pas à distribuer des bibles à des jeunes mineures fragiles, ni échanger sur la religion avec des jeunes à votre initiative. Or, vous avez continué à vous mettre en contact avec les jeunes sur cette thématique. (...) Vous aviez déjà reconnu les faits et vous étiez engagée oralement à ce que cela ne se reproduise plus. D'autant que je vous rappelle la religion relève de la sphère privée.

Il indique que l'employeur produit un compte-rendu de l'entretien du 21 juin 2018, établi le jour même par la directrice adjointe, selon laquelle les derniers propos de la salariée ont été repris et que la salariée « reconnaît qu'elle a Dieu en elle et qu'elle a été désignée par lui pour guérir et porter attention aux humains c'est pour cela qu'elle ne peut pas faire autrement quand elle voit des jeunes en situation de maladie ou de souffrance. » Ce compte-rendu se conclut par la reprise des propos de la salariée indiquant : « elle nous demande pardon et dit qu'elle va faire autrement. » L'arrêt

¹ Conclusions de la salariée, production n° 2, p. 5 à 7

précise enfin que l'employeur produit enfin une attestation de chef de service confirmant, dans des termes similaires, le contenu de l'entretien du 21 juin 2018.

Il en déduit que, « au regard des faits antérieurs tels que rappelés, le grief avancé à l'encontre de la salariée est suffisamment établi, Mme [H] n'ayant pas contesté en son temps la sanction. »

Le moyen, qui ne tend qu'à remettre en discussion cette appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve, n'est donc pas fondé.

Le troisième moyen, qui invoque une cassation par voie de conséquence de la cassation sollicitée par le deuxième moyen, est donc privé de portée.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Liberté d'expression, prosélytisme et fait commis en dehors du temps et du lieu de travail.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 Recevabilité du premier moyen

Il ne ressort 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.

La chambre a jugé irrecevable, comme nouveau et mélangé de fait et de droit, le moyen selon lequel le fait reproché à un salarié constituait un fait de vie personnelle insusceptible de justifier un licenciement disciplinaire alors qu'il ne l'avait pas soutenu devant la cour d'appel (Soc., 29 février 2012, n° 10-27.072).

Dans ses conclusions, au soutien de sa demande d'annulation du licenciement, la salariée indiquait avoir été licenciée pour avoir donné une bible et rappelait qu'elle était femme de ménage et chargée de préparer le petit déjeuner mais n'avait aucune mission pédagogique et ne représentait pas l'association auprès des jeunes filles. Elle faisait ensuite valoir que l'association n'avait pas un caractère laïque, des livres religieux se trouvant dans sa bibliothèque, les repas étant adaptés pour les jeunes musulmans et ces derniers pouvant faire le ramadan de sorte que la question religieuse n'était pas interdite au sein des foyers. Elle soulignait que son activité professionnelle avait toujours été irréprochable sans qu'il soit établi qu'elle aurait pris du retard dans son travail en raison de discussions religieuses. Elle ajoutait qu'aucune plainte n'avait été formulée par les jeunes filles, leurs parents ou ses collègues directs. (Conclusions de la salariée p. 9 et 10). Elle soutenait ensuite, à titre subsidiaire, que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse faute notamment pour l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il lui reprochait, le seul document produit restant imprécis. (Conclusions de la salariée p. 11).

Dans ses propres conclusions, l'employeur relatait les faits de la manière suivante :

Le 21 septembre 2018, Mme [G], éducatrice au sein de l'association, rendait visite à Melle [E], une jeune résidente qui venait d'être hospitalisée à l'hôpital [Etablissement 3]. Melle [E] avait été accueillie par l'association seulement quelques jours auparavant. Elle était hospitalisée, pour la seconde fois, après un nouvel épisode de scarification, le

pédopsychiatre ayant identifié chez l'adolescente de 15 ans un syndrome post traumatique sévère (Pièce 27 à 29). Mme [G] constatait alors que l'adolescente était en possession d'une bible neuve. Elle l'interrogeait sur la provenance de cette bible. La jeune fille expliquait, dans ses mots à elle : « Ah non, c'est la dame de cantine noire qui me l'a donnée ». « 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 » (Pièce 23). (Conclusions de l'employeur, p. 11).

Le moyen qui postule, en sa première branche, qu'est entaché de nullité le licenciement qui sanctionne l'exercice de la liberté d'expression et de la liberté religieuse du salarié en dehors de l'entreprise et, en sa seconde branche, que l'exercice de la liberté d'expression et de la liberté religieuse des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus, est donc nouveau.

Le jugement du conseil de prud'hommes avait, pour sa part, constaté que la salariée avait remis une bible à une mineure, prise en charge par l'association, sur son lieu de travail :

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, Mme [G], indique qu'en rendant visite à une jeune résidente, Melle [E], à l'hôpital [Etablissement 3], celle-ci lui aurait, à sa demande, confiée que Mme [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.

Si le principe de la liberté de manifestation par le salarié de ses convictions religieuses en entreprise implique qu'il ne saurait lui être interdit d'avoir des conversations sur des sujets religieux, il en va autrement lorsque ce salarié entreprend la démarche positive de remettre une bible sur son lieu de travail, a fortiori à destination d'un public de jeunes filles accueillies dans le cadre de la protection de l'enfance en danger, et au sein d'une association reconnue d'utilité publique, qui affiche des valeurs de laïcité et impose dans son règlement intérieur la discrétion.

A l'inverse, l'arrêt indique que la salariée a « pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital avec une bible pour la remettre à la jeune fille ».

(...) 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.

Il appartiendra à la chambre d'apprécier si le moyen est de pur droit dès lors qu'il ne se réfère à aucune considération de fait qui ne résulterait pas des énonciations des juges du fond, et doit donc être déclaré recevable, ou si, à l'inverse, il est irrecevable au motif que la salariée n'avait pas soutenu devant la cour d'appel que le fait qui lui était reproché constituait un fait de sa vie personnelle, insusceptible de justifier un licenciement disciplinaire.

Au cas où, à l'issue de son délibéré, la chambre entendrait relever d'office l'irrecevabilité du premier moyen, les parties sont invitées à présenter leurs observations sur ce point dans un délai de deux mois à compter de la mise en ligne du présent rapport.

4.2 Licenciement disciplinaire et fait de la vie personnelle

L'assemblée plénière de la Cour de cassation a récemment rappelé qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Ass. plén., 22 décembre 2023, n° 21-11.330). Cet arrêt rappelle la jurisprudence en ce sens, ancienne et constante, de la chambre sociale (Soc. 3 mai 2011, n° 09-67.464, Bull., n° 105 ; Soc. 30 septembre 2020, n° 19-12.058, publié ; Soc. 4 octobre 2023, n° 21-25.421, publié).

Quelques mois auparavant, la chambre sociale avait cassé, pour défaut de base légale, un arrêt ayant retenu que le licenciement d'un salarié reposait sur une faute grave sans rechercher si la configuration privée du compte personnel Facebook ouvert par le salarié sous un pseudonyme, ne conférait pas aux publications diffusées sur ce compte et aux commentaires qu'il avait publiés sous pseudonyme sur des groupes publics, le caractère d'une conversation de nature privée (Soc., 20 septembre 2023, n° 21-18.593).

En effet, comme le souligne le professeur Mouly, un fait de la vie personnelle « se situe normalement "hors du champ contractuel" défini par les parties et ne peut, en conséquence, entrer dans la sphère des pouvoirs dont l'employeur dispose en sa qualité de chef d'entreprise ».²

Peu après l'arrêt de l'assemblée plénière, la chambre sociale a réaffirmé que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée de sorte qu'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. » Elle a en conséquence « approuvé l'arrêt de la cour d'appel qui retient que l'employeur ne peut, pour procéder au licenciement d'un salarié, se fonder sur le contenu de messages, qui, même s'ils avaient été envoyés au moyen de la messagerie professionnelle, relèvent de la vie personnelle du salarié dès lors, d'une part, que ces messages s'inscrivaient dans le

² J. Mouly, *Fait de la vie personnelle : pas de licenciement disciplinaire*, JCP S 2011. 1230

cadre d'échanges privés, à l'intérieur d'un groupe de personnes, et n'avaient pas vocation à devenir publics, d'autre part, que les opinions exprimées par le salarié n'avaient eu aucune incidence sur son emploi ou ses relations avec les usagers ou ses collègues et qu'il n'est pas établi qu'ils auraient été connus en dehors du cadre privé. » (Soc., 6 mars 2024, n° 22-11.016, publié).³

S'agissant de la remise par un salarié du programme du parti politique auquel il appartient à deux de ses subordonnés, intervenue après un événement professionnel mais en dehors du lieu de travail, la chambre sociale a récemment jugé :

7. Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

8. La cour d'appel a constaté, d'une part, que M. R., commercial, ne prétendait pas que les documents lui auraient été remis dans l'enceinte de l'entreprise et, d'autre part, que la remise du programme politique à Mme M. était intervenue à l'issue d'une remise de trophées de l'entreprise à laquelle tous deux participaient, en dehors du temps et du lieu de travail.

9. Elle en a exactement déduit que ces faits, tirés de la vie privée du salarié, libre d'exercer ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ne pouvant constituer un manquement aux obligations découlant du contrat de travail, le licenciement prononcé pour motif disciplinaire n'était pas justifié.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

Soc., 29 mai 2024, n° 22-14.779

Il faut par ailleurs rappeler que la chambre sociale a repris la solution consacrée par la chambre mixte ayant affirmé que « le trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu » (Ch. mixte., 18 mai 2007, n° 05-40.803, Bull., n° 3) et juge qu'un fait de la vie personnelle, même s'il occasionne un trouble dans l'entreprise, ne peut pas justifier un licenciement de nature disciplinaire (Soc., 9 mars 2011, n° 09-42.150, Bull., n° 69 ; Soc., 13 avril 2023, n° 22-10.476).⁴

Il reste toutefois que l'employeur peut prononcer un licenciement disciplinaire, même pour des faits relevant de la vie personnelle du salarié, lorsque ces faits caractérisent un manquement à une obligation découlant du contrat de travail. Il a parfois aussi été jugé que tel était cas lorsque ces faits se rattachent à la vie professionnelle du salarié.

✶ Faits caractérisant un manquement à une obligation contractuelle

La jurisprudence de la chambre sociale, selon laquelle un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Soc., 23 juin 2009, n° 07-45.256, Bull., n° 160 ; Soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464, Bull., n° 105) est partagée par le Conseil d'État qui juge qu'un « agissement du salarié intervenu en dehors de son contrat de travail ne peut justifier un licenciement pour

³ G. Loiseau, *Les fausses notes de la protection de la vie privée sur une messagerie professionnelle*, JCP S, n° 13, 2 avril 2014, 1110

⁴ P.H. Anton Mattei, *Le licenciement pour trouble objectif*, Droit social 2012. 10

faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat » (CE, 4/5 SSR, 15 décembre 2010, Renault, n° 316856, au Recueil).⁵

La chambre sociale a eu l'occasion de retenir à plusieurs reprises qu'un fait de la vie personnelle pouvait être sanctionné par un licenciement disciplinaire en cas de manquement à une obligation particulière du contrat de travail, comme l'illustrent les arrêts suivants :

- La chambre sociale a approuvé l'arrêt ayant retenu une faute grave pour un salarié, appartenant au personnel critique de sécurité qui avait consommé des drogues dures pendant ses escales entre deux vols et qui, se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions, avait fait courir un risque aux passagers (Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915, Bull., n° 106).
- Elle a retenu que la publication d'une photographie sur un compte privé Facebook était fautive en raison de la violation d'une clause de confidentialité insérée au contrat de travail (Soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.058, publié).
- Elle a censuré l'arrêt ayant écarté toute faute disciplinaire sans rechercher, comme cela lui était demandé, si l'acceptation de cadeaux importants de la part d'un client de l'agence bancaire dont le salarié assumait la direction ne constituait pas un manquement au code de bonne de conduite en vigueur au sein de l'entreprise (Soc., 31 mars 2021, n° 19-23.144).
- Elle a jugé qu'un salarié pouvait être licencié pour avoir, par des propos tenus en dehors du temps et du lieu du travail et ne faisant aucune référence à ce dernier, violé une clause de son contrat de travail par laquelle il s'était engagé à respecter une charte relative au « respect des droits de la personne ». Dans cette affaire, une clause du contrat de travail du salarié, animateur d'une émission de télévision, précisait expressément que toute atteinte à ce principe constituerait une faute grave « qu'elle se manifeste à l'antenne ou sur d'autres médias » (Soc., 20 avril 2022, n° 20-10.852, publié).

Commentant un arrêt ayant retenu un manquement à une obligation particulière de loyauté et de probité, découlant des fonctions du salarié (Soc., 25 février 2003, n° 00-42.031, Bull., n° 66), le professeur Savatier écrit :

Pour faire apparaître une faute disciplinaire justifiant la sanction, il fallait mettre à la charge de la salariée la violation d'une obligation contractuelle. Comme on ne lui reprochait aucune faute dans l'exécution de son travail, la violation des obligations nées du contrat de travail ne pouvait porter que sur des devoirs étrangers à la prestation de travail. C'est pourquoi l'arrêt justifie la sanction disciplinaire par la violation d'une « obligation particulière de loyauté et de probité » résultant de la nature des fonctions confiées à la salariée.

Il ne s'agit pas de l'obligation de loyauté qui pèse sur tout salarié parce qu'il doit exécuter de bonne foi son contrat. Quant à la probité, tout employeur peut la souhaiter de la part de son personnel, mais il ne peut habituellement l'exiger que dans la vie professionnelle du salarié, et non dans sa vie personnelle.

Le manquement à l'obligation particulière de loyauté et de probité découverte dans le contrat n'était fautif qu'en raison de la nature des actes frauduleux commis par la salariée qui étaient semblables à ceux qu'elle était chargée de poursuivre dans ses fonctions. S'il s'était agi de déclarations fiscales minorant les revenus de l'intéressée pour la faire échapper à l'impôt ou en réduire le montant, il n'y aurait pas eu, semble-t-il, de manquement à l'obligation particulière de loyauté et de probité résultant de la nature de ses fonctions. C'est parce qu'elle se livrait elle-même à une fraude aux prestations

⁵ Cf. : conclusions G. Dumortier, rapporteur public, RDT. 2011 p.99

familiales subordonnées à des conditions de ressources alors qu'elle était chargée de réprimer ce type de fraude de la part d'allocataires relevant de la caisse dont elle était salariée, qu'elle avait commis une faute disciplinaire.

Il s'agit là de circonstances exceptionnelles qui ne remettent pas en cause le principe que les actes de la vie personnelle du salarié ne peuvent constituer des fautes disciplinaires. La portée de ce principe ne s'en trouve par moins réduite s'il peut être écarté, non seulement quand les actes imputés au salarié ont causé un trouble caractérisé au fonctionnement de l'entreprise, mais aussi quand on peut découvrir un rapport entre l'objet des fonctions et le type de probité que l'employeur peut attendre du salarié.⁶

Plus récemment, la chambre sociale a approuvé un arrêt ayant jugé qu'était fondé sur une faute grave, en raison d'un manquement à l'obligation de loyauté, le licenciement d'un salarié, exerçant des fonctions de direction, chargé de la gestion des ressources humaines et investi, à ce titre, du pouvoir de représenter son employeur dans le domaine des relations collectives de travail ainsi que dans les instances représentatives du personnel au motif qu'il avait dissimulé à son employeur la relation intime qu'il entretenait depuis plusieurs années avec une autre salariée, titulaire de mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel (Soc., 29 mai 2024, n° 22-16.218, publié).⁷

Lorsque le juge retient qu'un fait de la vie personnelle du salarié constitue un manquement de sa part à une obligation découlant de son contrat de travail et justifie un licenciement de nature disciplinaire, il lui appartient de caractériser ce manquement aux obligations contractuelles (Soc., 23 juin 2021, n° 19-21.651).⁸

Faits se rattachant à la vie professionnelle

En dehors de l'hypothèse d'un manquement à une obligation contractuelle, la chambre sociale a pu retenir qu'une sanction disciplinaire était justifiée pour des faits commis dans la vie personnelle, lorsque ces mêmes faits se rattachent à la vie professionnelle mais elle n'a pas défini de critères permettant d'établir un tel rattachement.

Il est souvent aisé de déterminer si les faits relèvent de la vie professionnelle ou de la vie personnelle du salarié mêmes lorsqu'elles se chevauchent. Ainsi, « les faits reprochés au salarié ne relèvent pas de sa vie personnelle, mais concernent sa vie professionnelle, lorsqu'il a utilisé pour réaliser une escroquerie les services de la banque qui l'employait » (Soc., 24 juin 1998, n° 96-40.150, Bull., n° 338) de même que « le détournement d'une somme d'agent par le salarié d'une banque au préjudice d'un client de celle-ci, réalisé à l'occasion de l'exercice de son activité professionnelle, ne constitue pas un fait relevant de la vie personnelle du salarié » (Soc., 21 mai 2002, n° 00-40.222).

La frontière est parfois plus floue comme l'illustre cet arrêt, retenant le bien fondé du licenciement disciplinaire, s'agissant d'un cadre de l'entreprise qui, au cours d'une réunion festive du personnel organisée, en dehors des heures de travail mais dans les

⁶ J. Savatier, *Portée de l'immunité disciplinaire du salarié pour les actes de sa vie personnelle*, *Droit social* 2003. 625

⁷ B. Bossu, *Vie amoureuse et risque de conflit d'intérêts : la tentation de la déloyauté*, *JCP S.*, n° 28, 16 juillet 2024, 1241

⁸ P. Adam, *Le nu, l'église et la photographie*, *Rev. trav.* 2021. 652

locaux de l'entreprise par le comité d'entreprise, donne un coup au visage d'un autre salarié en raison d'un litige d'ordre personnel (Soc., 12 janvier 1999, n° 96-43.705).

L'atteinte portée à la communauté de travail conduit régulièrement à rattacher les faits à la vie professionnelle, notamment lorsqu'ils mettent en cause l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité des autres salariés :

Tel est le cas pour des faits de violence, commis en dehors du temps et du lieu du travail, mais au préjudice d'un subordonné qui était lui-même alors en situation de travail (Soc., 6 février 2002, n° 99-45.418) ou pour des menaces et injures formulées par téléphone, adressées à un collègue, sur son téléphone professionnel et pendant le temps de travail de ce dernier (Soc., 28 septembre 2016, 15-17.542). Dans le même ordre d'idées, des insultes et menaces proférées par un salarié au cours d'une altercation, pourtant intervenue sur la voie publique mais devant plusieurs membres du personnel et visant un autre salarié de l'entreprise, se rattachent à la vie professionnelle (Soc., 16 septembre 2015, n° 14-16.376). De même, un nombre anormalement élevé de messages, dont le contenu caractérisait un harcèlement moral susceptible de porter atteinte à la dignité d'une collègue et avait eu pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail ainsi qu'une altération de sa santé se rattachent à la vie de l'entreprise, malgré la liaison entretenue par ces deux salariés (Soc., 16 avril 2015, n° 13-27.271).

La chambre sociale a jugé qu'un licenciement disciplinaire pouvait intervenir pour des faits commis durant un arrêt pour cause de maladie, dès lors qu'il s'agissait de propos injurieux concernant sa supérieure hiérarchique, prononcés devant trois adultes qu'il était chargé d'encadrer au sein du CAT (Soc., 10 décembre 2008, n° 07-41.820, Bull., n° 245).

Des faits de harcèlement commis par un salarié à l'encontre d'un collègue, par des appels téléphoniques répétés, émis au temps et au lieu du travail et à partir d'un poste professionnel, conservent leur caractère professionnel même si le salarié, victime de ces faits, était par ailleurs le père de la jeune femme avec laquelle le salarié avait eu une relation sentimentale et que les appels avaient trait à la rupture de cette relation (Soc., 27 novembre 2013, n° 12-21.057). Dans le même ordre d'idée, après avoir écarté la qualification de harcèlement sexuel en raison d'une participation volontaire à un jeu de séduction réciproque, une cour d'appel peut rattacher à la vie de l'entreprise l'envoi durant deux années, depuis un téléphone professionnel, de SMS, au contenu déplacé et pornographique, à une salariée, rencontrée à l'occasion du travail, par son supérieur hiérarchique, ce comportement lui ayant fait perdre toute autorité et toute crédibilité dans l'exercice de sa fonction de direction (Soc., 25 septembre 2019, n° 17-31.171).

Par plusieurs arrêts publiés, la chambre sociale a jugé que des faits, commis en dehors du temps et du lieu du travail mais pouvant être qualifiés de harcèlement sexuel, peuvent constituer une faute disciplinaire :

Elle a ainsi jugé que « les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail, ne relèvent pas de la vie personnelle » (Soc., 19 octobre 2011, n° 09-72.672, Bull., n° 236). Elle a donc censuré la décision ayant retenu que relevait exclusivement de la vie personnelle du salarié le fait d'adresser des messages électroniques et des propos à caractère sexuel à ses collègues féminines, à l'heure du déjeuner et lors de soirées organisées après le travail.

Elle a aussi jugé que « le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail » (Soc., 11 janvier 2012, n° 10-12.930, Bull., n° 9). Elle a donc approuvé la cour d'appel ayant retenu le caractère fautif du comportement d'un directeur d'agence ayant organisé un rendez-vous avec une collaboratrice, placée sous ses ordres, pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et l'ayant entraînée à cette occasion dans une chambre d'hôtel.

Par la suite, la chambre a adopté la même solution pour l'envoi de SMS au contenu pornographique dès lors qu'ils sont adressés, au moyen d'un téléphone professionnel, à une collègue, rencontrée sur le lieu de travail, par un salarié qui en est le supérieur hiérarchique. (Soc., 25 septembre 2019, n° 17-31.171).

Les décisions précitées sont relatives à des relations entre salariés de la même entreprise. Commentant l'arrêt précité du 19 octobre 2011, le professeur Corrignan-Carsin note toutefois : « La Cour de cassation vise les « personnes » ; il faut entendre certes les collègues de travail, mais également des personnes qui, sans pour autant être des salariés de l'entreprise, ne lui sont pas totalement étrangères puisqu'elles sont en contact avec l'intéressé en raison de la nature de son activité ».⁹

C'est effectivement la solution à laquelle la chambre est arrivée à propos de l'envoi de messages à caractère sexuel non pas à une collègue directe mais à une salariée d'un partenaire commercial de l'employeur, avec laquelle le salarié licencié était en contact exclusivement en raison de son travail (Soc., 12 juillet 2022, n° 21-14.777).

La chambre sociale avait déjà admis de rattacher des faits de la vie personnelle à la vie professionnelle en raison de l'atteinte portée à un client de l'entreprise, s'agissant d'un salarié qui, en dehors du temps et du lieu de travail et sans utiliser les moyens de l'entreprise, avait falsifié des factures personnelles pour tenter d'obtenir un remboursement indu auprès d'un assureur complémentaire de santé avec lequel l'employeur avait contracté, en application d'un accord collectif. L'arrêt relève que ces falsifications avaient été commises au détriment de l'un des principaux clients de l'employeur et grâce aux connaissances acquises dans le cadre professionnel. Il ajoute que ces mêmes faits constituaient aussi, compte tenu des fonctions du salarié, un manquement à l'obligation de loyauté. (Soc., 16 janvier 2019, n° 17-15.002).

Un autre arrêt approuve, à l'inverse, une cour d'appel ayant retenu que des faits, proches du harcèlement mais faisant suite à la rupture intervenue entre les salariés, se rattachaient exclusivement à la vie personnelle (Soc., 16 décembre 2020, n° 19-14.665). Commentant cet arrêt, le professeur Adam rappelle les craintes d'une invasion du « personnel » par le « professionnel » et indique :

Éviter pareille invasion suppose de donner à la notion de rattachement de fermes contours. L'exercice est périlleux. Certes, pour éviter d'en faire le support d'une appréciation judiciaire erratique, il est possible de défendre l'idée selon laquelle le comportement reproché au salarié doit présenter un lien suffisamment étroit avec son activité professionnelle pour justifier qu'il s'y voit rattaché. Le lien doit être solide et épais. (...) Mais, confrontée aux faits, l'idée si simple à formuler risque de l'être beaucoup moins à appliquer. Il n'est pas certain qu'au contact du réel la boussole

⁹ D. Corrignan-Carsin, *Licenciement pour harcèlement sexuel sur des collègues de travail en dehors de l'entreprise*, JCP, 2011.1392

indique toujours clairement le nord. À la notion de rattachement, une part d'incertitude semble consubstantielle. C'est qu'aucun outil ne permet de mesurer - objectivement - sa (son) solidité (épaisseur). À tout le moins cependant, deux pistes peuvent être suivies. La première : le lien de rattachement doit être de nature « matérielle » (lieu de commission de l'acte, temps de non-travail organisé par l'employeur, moyens utilisés pour l'accomplir, protagonistes, impact sur les obligations de l'employeur à l'égard des clients, menaces ou propos désobligeants de nature professionnelle, etc.). L'approche « fonctionnelle » mobilisée un temps par la chambre sociale de la Cour de cassation doit être clairement abandonnée. En ce qu'elle permet d'établir un lien purement intellectuel (et bien souvent totalement artificiel) entre les fonctions du salarié et les actes qu'il a pu commettre en dehors de leur exercice, elle constitue un risque trop grand d'étouffement du « personnel » par le professionnel. C'est que tout comportement du salarié, ou peu s'en faut, pourrait être, d'une certaine manière, rattaché aux fonctions du salarié (surtout lorsqu'il exerce des fonctions d'encadrement...). (...) Un lien hiérarchique appartenant au passé, l'absence de répercussions professionnelles, des moyens d'action, pour l'essentiel, étrangers à l'entreprise, etc. Le seul fait que les salariés impliqués dans les agissements mis en cause travaillent pour le même employeur ne saurait suffire à justifier un rattachement à la vie de l'entreprise, peu important que la relation entre les salariés (amoureuses, amicales ou purement professionnelles) se soit nouée à l'occasion des relations de travail. Aussi est-il critiquable de juger « que les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle » alors même qu'ils s'étaient déroulés en dehors des horaires de travail et lors de soirées organisées après le travail. La seconde piste : ce lien ne peut pas être fait d'un seul fil, celui des perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise. En effet, si les troubles occasionnés par le comportement relevant de la vie personnelle du salarié peuvent désormais justifier son licenciement pour motif non disciplinaire, ils ne peuvent pas contribuer à la caractérisation d'un lien de rattachement de ses agissements à sa vie professionnelle, sauf à perturber - sans bénéfice apparent - la stabilité de l'édifice jurisprudentiel patiemment construit.¹⁰

Par ailleurs, un tel rattachement de faits de la vie personnelle à la vie professionnelle a aussi été retenu lorsque les faits fautifs avaient été commis en dehors du temps de travail mais dans un local de l'entreprise : comportement ayant perturbé les autres utilisateurs du local, ensuite laissé en désordre et endommagé par des graffitis (Soc. 27 juin 2001, n° 99-45.121) ou encore avec du matériel de l'entreprise : objets volés transportés dans un camion de l'entreprise, avec le risque de porter atteinte à la réputation et à l'image de cette dernière (Soc. 18 mai 2011, n° 10-11.907). Ce rattachement a aussi été retenu pour un salarié qui, venant de quitter son poste et encore revêtu de sa tenue de travail, s'empare du téléphone qu'une cliente avait oublié au guichet du magasin, l'arrêt relevant en outre que ce comportement affectait l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité des clients et de leurs biens (Soc., 26 juin 2013, n° 12-16.564). Il en a été de même s'agissant de photographies à caractère pédopornographique imprimées au moyen du matériel mis à disposition par l'employeur et entreposées dans un logement de fonction (Soc. 8 novembre 2011, n° 10-23.593).

La chambre sociale a jugé que se rattachent à la vie professionnelle du salarié des faits de vol, commis pendant le temps d'une escale, dans un hôtel partenaire commercial de l'employeur, qui y avait réservé à ses frais les chambres, auquel le vol avait été signalé

¹⁰ P. Adam, *La protection de la vie personnelle du travail : le rattachement, ce « passe-muraille »*, RDT, 2021.186

et dont l'intervention avait évité un dépôt de plainte. (Soc., 8 juillet 2020, n° 18-18.317, publié sur un autre moyen).¹¹

Commentant ce dernier arrêt, le professeur Loiseau note que la chambre sociale n'avait jusqu'alors fait qu'une utilisation « sporadique » de ce rattachement d'un fait de la vie privée à la vie professionnelle justifiant un licenciement disciplinaire et écrit qu'on ne peut pas « vraiment parler d'une jurisprudence de la chambre sociale au sujet de ce qui se présente davantage comme un expédient occasionnel que comme une construction élaborée pour piloter le traitement des litiges ». Il ajoute que, « à la condition de donner du sens à la notion de fait se rattachant à la vie professionnelle », la solution dégagée par l'arrêt précité « pourrait opportunément remplacer le renvoi parfois artificiel à un manquement à une obligation découlant du contrat ». Il conclut son article en ces termes :

*Ce cas à part, il ne faudrait pas qu'un réaménagement des règles du licenciement autour de la notion de fait se rattachant à la vie professionnelle se solde par une réduction de la protection de la vie privée des salariés, ou soit instrumentalisé à cet effet. L'objectif n'est pas que le domaine du licenciement pour un fait commis dans le cadre de la vie personnelle gagne du terrain par rapport à celui de la protection de la vie privée. Il est de rationaliser les règles préservant les intérêts de l'entreprise lorsque ces intérêts sont affectés par le fait fautif du salarié, et ce dans un esprit d'équilibre, ou de balance des intérêts, avec les intérêts des salariés au respect de leur vie personnelle. Spécialement, s'il est concevable qu'un fait du salarié puisse être rattaché à sa vie professionnelle en raison de ses effets sur l'activité de l'entreprise, encore faut-il que les circonstances fassent ressortir un lien avec l'exécution de la relation de travail qui serait impactée. Il ne devrait pas suffire que le fait litigieux porte atteinte à l'image de l'entreprise. Dans ce dernier cas, c'est sur le terrain du trouble caractérisé au sein de l'entreprise – peu importe alors que le fait du salarié soit ou non fautif – qu'un licenciement pourrait être jugé fondé.*¹²

Pour sa part, le professeur Mouly conclut son commentaire de ce même arrêt de la manière suivante :

*En fin de compte, on peut redouter qu'une utilisation trop systématique de la notion de rattachement à la vie professionnelle soit un moyen pour les juges de réintroduire dans le champ du disciplinaire des licenciements en réalité fondés sur l'existence d'un trouble objectif dans l'entreprise. Le risque est patent lorsque, comme en l'espèce, la faute du salarié relève de sa vie personnelle et ne constitue pas un manquement aux obligations nées du contrat de travail. En réalité, la notion de rattachement à la vie professionnelle ne devrait plus aujourd'hui jouer qu'un rôle marginal, lorsqu'il s'agit, comme dans l'arrêt rapporté, de sauver des licenciements justifiés par un trouble objectif, mais que l'employeur a malencontreusement fondés sur la faute disciplinaire du salarié - et encore faudrait-il s'assurer que le salarié ne se trouve pas indûment privé de son droit au préavis et à l'indemnité de licenciement. C'est en tout cas ce rôle d'« expédient » (G. Loiseau, note préc.) que la Cour faisait jouer à cette notion de rattachement à la vie professionnelle depuis le revirement de 2011. Elle devrait à l'avenir y demeurer cantonnée.*¹³

¹¹ En plus des notes citées *infra*, on peut lire aussi les commentaires, critiques, de B. Dabosville, *Vie personnelle du salarié et droit disciplinaire : la forteresse menace ruine*, RDT 2020.611 ou P. Adam, *La protection de la vie personnelle du travail : le rattachement*, ce « passe-muraille », RDT, 2021.186

¹² G. Loiseau, *Le licenciement pour un fait se rattachant à la vie professionnelle*, JCP S 2020. 3011

¹³ J. Mouly, *Licenciement et vie privée : la réactivation de la notion de rattachement à la vie professionnelle ?*, Droit social 2020. 961

4.3 Liberté d'expression et liberté religieuse

Selon une jurisprudence ancienne et constante, « sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées » (Soc., 28 avril 2011, n° 10-30.107, Bull., n° 96), sachant que l'abus dans l'exercice de cette liberté n'est caractérisé que par l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs. (Soc., 27 mars 2013, n° 11-19.734, Bull., n° 95). Un licenciement prononcé pour un motif lié à un exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est sanctionné par la nullité (Soc., 16 février 2022, n° 19-17.871, publié) et, appliquant la théorie dite du motif contaminant, la chambre sociale juge que « le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement » (Soc., 29 juin 2022, n° 20-16.060, publié).

La liberté d'expression en matière religieuse est protégée par le droit interne ainsi que par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme ou le droit de l'Union européenne qui interdit toute discrimination fondée sur la religion.

Article 9 de la CEDH : Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

La Cour européenne considère que la liberté de manifester sa religion comporte le droit d'essayer de convaincre et de convertir son prochain :

31. Telle que la protège l'article 9, la liberté de pensée, de conscience et de religion représente l'une des assises d'une "société démocratique" au sens de la Convention. Elle figure, dans sa dimension religieuse, parmi les éléments les plus essentiels de l'identité des croyants et de leur conception de la vie, mais elle est aussi un bien précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques ou les indifférents. Il y va du pluralisme - chèrement conquis au cours des siècles - consubstantiel à pareille société. Si la liberté religieuse relève d'abord du for intérieur, elle "implique" de surcroît, notamment, celle de "manifester sa religion". Le témoignage, en paroles et en actes, se trouve lié à l'existence de convictions religieuses.

Aux termes de l'article 9, la liberté de manifester sa religion ne s'exerce pas uniquement de manière collective, "en public" et dans le cercle de ceux dont on partage la foi : on peut aussi s'en prévaloir "individuellement" et "en privé" ; en outre, elle 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.

CEDH, 25 mai 1993, n° [14307/88](#), Kokkinakis c. Grèce, § 31

80. (...) La manifestation par une personne de ses convictions religieuses pouvant avoir des conséquences pour autrui, les rédacteurs de la Convention ont assorti ce volet de la liberté de religion des réserves émises au second paragraphe de l'article 9. Ce dernier dispose que toute restriction à la liberté de manifester sa religion ou sa conviction doit

être prévue par la loi et nécessaire, dans une société démocratique, à la poursuite de l'un ou de plusieurs des buts légitimes qui y sont énoncés.

CEDH, 15 janvier 2013, n° [48420/10](#), Eweida et autres c. Royaume-Uni, § 80

La protection de cette liberté est aussi assurée par les articles 10 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne relatifs à la liberté de pensée, de conscience et de religion et à la non-discrimination ainsi que par la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 qui prohibe toute discrimination fondée notamment sur la religion ou les convictions.

Cette directive a été transposée en droit interne dans les articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail.

L'article L.1121-1 du code du travail dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». L'article L.1132-1 du même code prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008, notamment en raison de ses convictions religieuses.

L'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, énonce :

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1 Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2 Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

L'article L. 1133-1 du code du travail précise que « l'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».

L'article L. 1132-4 du même code sanctionne par la nullité toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination et l'article L. 1134-1 instaure un régime de preuve partagé en vertu duquel lorsque survient un litige « le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte » au vu desquels, « il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

La chambre sociale de la Cour de cassation a été conduite à se prononcer à plusieurs reprises au sujet du licenciement de salariés sanctionnés pour avoir porté un signe distinctif manifestant leur opinion religieuse, comme par exemple un voile islamique. Elle juge, depuis l'arrêt Micropole du 22 novembre 2017 (n° 13-19.855, Bull., n° 200)¹⁴, dans le cas d'une discrimination directe résultant de l'interdiction par un employeur du port d'un signe religieux ou politique en raison des convictions religieuses du salarié, 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 (...), 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 ».

Cette jurisprudence a ensuite été confirmée notamment par plusieurs arrêts selon lesquels « il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre 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. » Ces arrêts rappellent en outre qu'il « résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 mars 2017, Micropole Univers, C-188/15), que la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de l'article 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. » (Soc., 14 avril 2021, n° 19-24.079, publié ; Soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743, publié ; Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° line20-14.014).

L'article L. 1321-3 du code du travail prévoit que 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 ».

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a toutefois permis l'introduction d'une clause de neutralité dans le règlement intérieur des entreprises privées. Le nouvel article L. 1321-2-1 issu de ce texte dispose :

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.

Cette disposition a été présentée notamment par le professeur Mouly :

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 autorise l'employeur à inscrire dans le règlement intérieur de l'entreprise « le principe de neutralité ». Quelle est la portée de cette disposition ?

Plus importante qu'il peut n'y paraître. En effet, le principe de neutralité n'est pas cantonné à la religion, mais peut être étendu à toute forme de convictions ou opinions

¹⁴ Rendu après une question préjudicielle (Soc., 9 avril 2015, n° 13-19.855, Bull., n° 75) posée à la Cour de justice de l'Union européenne : CJUE, 14 mars 2017, aff. [C-188/15](#)

politiques, philosophiques, voire syndicales ! Solution pour le moins curieuse alors que, depuis 1982, l'on ne cesse d'affirmer que le salarié ne met pas ses droits et libertés au vestiaire en entrant sur son lieu de travail. Quoi qu'il en soit, il est bien évident que c'est la liberté religieuse qui est ici visée et que, derrière « neutralité », il convient de lire « laïcité ». Il s'est agi de répondre à une revendication de certains employeurs désireux d'établir ou de sécuriser des chartes de laïcité pour leurs entreprises. Cette disposition, absente du projet initial, a été introduite lors des travaux parlementaires, malgré les avis contraires de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde, 28 mars 2011) et de l'Observatoire de la laïcité (15 oct. 2013) qui, constatant que le droit positif favorisait des réponses pragmatiques, adaptées à chaque cas, souhaitaient seulement un effort de clarification.

Il n'est pas sûr que ce texte atteigne cet objectif car il comporte une ambiguïté fondamentale. D'un côté, en effet, il permet à l'employeur d'appliquer dans l'entreprise le principe de neutralité, ce qui suppose que soit exclue, de la part des salariés, toute expression de leurs opinions ou convictions, notamment religieuses, sauf sans doute lorsque, par exception, ces expressions apparaîtraient nécessaires et proportionnées. De l'autre, il n'autorise les restrictions aux manifestations de ces convictions qu'à la condition qu'elles soient justifiées par « les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » et proportionnées au but recherché. Autrement dit, dans un cas, le salarié ne peut rompre la loi du silence que s'il se justifie, dans l'autre, au contraire, c'est l'employeur qui doit d'abord se justifier pour interdire au salarié de manifester ses convictions. Ainsi, le nouveau texte associe deux systèmes antinomiques.

L'objectif du texte est de sanctuariser l'entreprise, notamment du point de vue religieux, en mettant de côté la solution de la chambre sociale dans l'affaire Baby Loup, qui rappelait que le principe de laïcité ne s'applique pas à l'entreprise privée (sauf gestion d'un service public) parce qu'il est un principe d'organisation de l'État républicain, non de la société française dans son ensemble. (...)

Même si le texte a franchi le cap du Conseil constitutionnel, il a tout à redouter d'une éventuelle QPC et de la Cour de Strasbourg. Celle-ci reconnaît, en effet, aux salariés le droit de manifester leurs convictions religieuses dans l'entreprise, même si c'est encore de manière timide (CEDH 15 janv. 2013, n° 48420/10, Eweida et autres c/ Royaume-Uni). L'arrêt Ebrahimian contre France (CEDH 26 oct. 2015, n° 64846/11, D. 2015. 2506, obs. M.-C. de Montecler ; AJDA 2015. 2292, et 2016. 528, étude J. Andriantsimbazovina ; AJFP 2016. 32, Commentaire A. Zarca ; AJCT 2016. 227, obs. F. de la Morena ; RDT 2016. 345, obs. L. Willocx) ne fait prévaloir la laïcité que dans les services publics. Le principe de neutralité devra donc s'incliner devant la liberté garantie par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, les restrictions à celle-ci devant toujours être justifiées et proportionnées. L'article L. 1321-2-1 du code du travail n'aura été alors qu'un coup d'épée dans l'eau.¹⁵

Statuant au sujet d'un licenciement prononcé avant l'entrée en vigueur de ce texte, la chambre sociale a censuré un arrêt ayant retenu qu'un salarié était soumis, en l'espèce dans le domaine politique et non pas en matière religieuse, à une obligation de neutralité sans rechercher si celle-ci résultait du règlement intérieur

Vu les articles L. 1221-1 et L. 1321-3, 2°, du code du travail :

5. Il résulte du premier de ces textes qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire que s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

6. Selon le second, 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.

¹⁵ J. Mouly, *Le principe de neutralité dans l'entreprise*, D. 2016. 1992

7. Pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, la cour d'appel a relevé qu'aux termes de l'article 10 de son contrat de travail, le salarié s'était engagé à exercer ses fonctions avec loyauté et dans le respect des lois applicables, des procédures, règlements internes à la société et au groupe et que le document intitulé « Lignes de conduite des réseaux sociaux pour les employés AP » rappelait que les membres d'AP ne devaient pas exprimer des opinions personnelles sur des problématiques controversées d'actualité, qu'ils devaient être avertis que les opinions qu'ils exprimaient pouvaient endommager la réputation d'AP en tant que source d'information impartiale et devaient se retenir d'exprimer leur perception d'un débat public controversé sur un forum public, et ne devaient pas prendre part à des actions organisées en support d'une cause ou d'un mouvement.

8. L'arrêt en déduit que le salarié était soumis à une obligation de neutralité et ne devait pas s'exprimer publiquement sur certaines questions d'actualité, obligation qu'il avait violée en intervenant de manière tranchée dans des discussions publiques sur les réseaux sociaux sur des sujets d'actualité controversés et en incitant les internautes à participer à des manifestations, les commentaires publics étant excessifs et injurieux et donc constitutifs d'un abus de sa liberté d'expression.

9. En se déterminant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'engagement pris par le salarié au terme de son contrat de travail ne concernait que l'exercice de ses fonctions professionnelles, sans rechercher, comme il lui était demandé, la valeur juridique et la portée du document intitulé « Lignes de conduite des réseaux sociaux pour les employés AP », qui ne se présentait ni comme un règlement intérieur, ni comme une note de service, lesquels supposent pour être opposables aux salariés, le respect d'une procédure et d'une publicité particulières, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Soc., 20 septembre 2023, n° 21-18.593

Par ailleurs, la chambre sociale a jugé qu'un salarié de droit privé, employé par une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et mis à disposition d'une collectivité territoriale, est soumis aux principes de laïcité et de neutralité du service public et dès lors à une obligation de réserve en dehors de l'exercice de ses fonctions, tant en sa qualité de salarié d'une personne de droit privé gérant un service public qu'en celle de salarié mis à disposition d'une collectivité publique.

Les principes de laïcité et de neutralité du service public qui résultent de l'article 1 de la Constitution du 4 octobre 1958 sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé.

En application des articles L. 5314-1 et L. 5314-2 du code du travail, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes constituées sous forme d'association sont des personnes de droit privé gérant un service public.

Il résulte par ailleurs de l'article 61-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, et de l'article 11 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux, que le salarié de droit privé mis à disposition d'une collectivité territoriale est soumis aux principes de laïcité et de neutralité du service public.

Il s'ensuit qu'un salarié de droit privé, employé par une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et mis à disposition d'une collectivité territoriale, est soumis aux principes de laïcité et de neutralité du service public et dès lors à une obligation de réserve en dehors de l'exercice de ses fonctions, tant en sa qualité de salarié d'une personne de droit privé gérant un service public qu'en celle de salarié mis à disposition d'une collectivité publique.

Ne donne pas de base légale à sa décision la cour d'appel ayant jugé nul le licenciement d'un salarié car discriminatoire pour avoir été prononcé au motif de l'expression par ce dernier de ses opinions politiques et convictions religieuses, alors qu'il résultait de ses constatations que l'intéressé, référent au sein d'une commune pour

les missions d'insertion auprès d'un public de jeunes en difficulté scolaire et professionnelle, en grande fragilité sociale, avait publié sur son compte Facebook ouvert à tous, sous son propre nom, fin novembre et début décembre 2015, des commentaires mentionnant « Je refuse de mettre le drapeau ... Je ne sacrifierai jamais ma religion, ma foi, pour un drapeau quel qu'il soit », « Prophète ! Rappelle-toi le matin où tu quittas ta famille pour aller placer les croyants à leurs postes de combat », sans rechercher, comme il lui était demandé, si la consultation du compte Facebook du salarié permettait son identification en qualité de conseiller d'insertion sociale et professionnelle affecté au sein de la commune, notamment par les jeunes en difficulté auprès desquels il exerçait ses fonctions, et si, au regard de la virulence des propos litigieux ainsi que de la publicité qui leur était donnée, lesdits propos étaient susceptibles de caractériser un manquement à l'obligation de réserve du salarié en dehors de l'exercice de ses fonctions en tant qu'agent du service public de l'emploi mis à la disposition d'une collectivité territoriale, en sorte que son licenciement était justifié par une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article L. 1133-1 du code du travail, tenant au manquement à son obligation de réserve.
Soc., 19 octobre 2022, n° 21-12.370, publié¹⁶

4.4 Application en l'espèce :

En l'espèce, l'arrêt indique que la lettre de licenciement rappelle les deux sanctions précédentes relatives à la remise de bibles à des jeunes filles accueillies et fait état de la remise, à nouveau, d'une bible à une mineure accueillie dans un établissement laïque. Il reproduit un écrit d'une éducatrice du service qui relate ces faits de la manière suivante :

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 ».

Pour écarter la demande de nullité du licenciement, l'arrêt retient d'abord que la salariée invoque les faits suivants :

- *elle a été licenciée du fait qu'elle a donné une bible une jeune fille,*
- *elle était agent de service et n'avait pas de mission pédagogique et ne représentait pas l'association auprès des jeunes filles,*
- *l'association n'est pas là que puisqu'il existe dans la bibliothèque que des livres religieux comme le Coran et que les repas sont adaptés pour les jeunes musulmans qui peuvent faire le ramadan,*
- *son activité professionnelle a toujours été irréprochable,*

¹⁶ Cet arrêt a fait l'objet de nombreux commentaires parmi lesquels on peut citer : P. Adam, *De l'obligation de réserve du salarié en service... public*, Droit social 2022 p.1045 ; A. Fabre, *L'obligation de réserve, nouvelle venue aux pays de la liberté d'expression des salariés*, Rev. trav. 2023. 39 et H. Nasom-Tissandier, *RJS 03/24, Etudes et Doctrine, L'actualité de la jurisprudence européenne et internationale, ce dernier le rapprochant d'un arrêt de la CJUE relatif à l'interdiction de porter des signes religieux dans une administration publique* (CJUE, 28 novembre 2023, n° 148/22, OP c./ Commune d'Ans)

- *il n'existe aucune plainte de jeunes filles, de leurs parents ni même de collègues directs qui auraient été entravés dans leur activité en raison de son comportement,*
- *seul son prosélytisme aurait pu lui être reproché ce qui n'est pas le cas en l'espèce.*

Il en déduit qu'elle présente des éléments de fait laissant supposer, dans leur ensemble, l'existence d'une discrimination en raison de ses convictions religieuses puis il énonce :

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.

En outre, le prosélytisme défini comme un zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses idées notamment religieuses à d'autres salariés constitue un abus de la liberté d'expression et de manifestation des convictions religieuses dont jouit le salarié.

Il relève ensuite que l'association, accueillant des mineurs, dont des étrangers isolés, fragiles et influençables, s'adresse à des personnes particulièrement vulnérables, et que, selon le préambule de son règlement intérieur, régulièrement établi en 2013 :

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 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. »

L'arrêt retient enfin :

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'employeur démontre ainsi par des éléments étrangers à toute discrimination, qu'au regard de l'ensemble de ces circonstances, la sanction disciplinaire se justifiait et par conséquent la restriction à l'expression religieuse, du fait du danger de heurt entre deux libertés ou droits fondamentaux ou par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise.

Ayant ainsi écarté la nullité du licenciement, la cour d'appel a examiné s'il était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

L'arrêt précise pour cela que la mineure concernée, alors âgée de 15 ans, avait été accueillie à compter du 4 septembre 2018 au service d'accueil d'urgence de l'association, où travaillait la salariée, puis orientée le 18 septembre vers un autre établissement de l'association, situé à [Localité 4]. Il ajoute que cette mineure présentait un comportement difficile, se scarifiait et souffrait d'un syndrome post-traumatique sévère et avait dû être hospitalisée à plusieurs reprises durant cette période. Il retient ensuite :

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.

Cette dernière démarche de la salariée, après les faits similaires qui lui avaient été reprochés en novembre 2016 et juillet 2018, relève du prosélytisme.

Comme indiqué supra sur la discrimination, l'employeur, association œuvrant notamment pour la protection de la jeunesse disposant de foyers-internats et de services d'accueil d'urgence et d'accompagnement en milieu ouvert pour les mineurs et prônant des valeurs de laïcité, était légitime à considérer que le comportement réitéré depuis 2 ans de la salariée à l'égard d'une population mineure et fragile, constituait un abus de la liberté d'expression et de manifestation des convictions religieuses, allant au-delà de l'expression de ces convictions, entravait l'exécution du contrat de travail et violait les principes fondamentaux inscrits au règlement intérieur.

☞ Au soutien de la première branche, le mémoire ampliatif souligne qu'il ressort des constatations de l'arrêt que l'employeur reprochait à la salariée l'exercice de sa liberté d'expression et de sa liberté religieuse en dehors du lieu de travail et sur le temps de sa vie privée, ce dont la cour d'appel aurait dû, selon lui, déduire que le licenciement était nul.

Au soutien de la seconde branche, le mémoire ampliatif fait notamment valoir que la liberté d'expression religieuse étant une déclinaison de la liberté d'expression, le prosélytisme religieux n'est pas sanctionnable en tant que tel mais uniquement lorsqu'il est abusif. Il rappelle à ce propos que l'arrêt de la CEDH, cité ci-dessus, distingue le témoignage chrétien du prosélytisme abusif qui en représente la corruption ou la déformation (CEDH, 25 mai 1993, n° [14307/88](#), Kokkinakis c. Grèce, § 48).

Il fait valoir qu'il ne résulte pas des constatations de l'arrêt que la salariée aurait tenu des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs ou aurait commis un acte de prosélytisme abusif. Il souligne que c'est seulement après avoir appris que la jeune fille était de confession catholique que la salariée lui avait donné une bible de sorte qu'il ne s'agissait pas d'une tentative de conversion forcée qui aurait porté atteinte au respect des libertés et droits de la jeune fille mais d'un partage de croyances communes consenti mutuellement.

Il en déduit que, en l'absence de tout abus de la salariée dans l'expression de sa liberté d'expression et de religion, l'employeur ne pouvait justifier le licenciement par les faits antérieurs déjà sanctionnés et les juges du fond ne pouvaient prendre en considération

ces mêmes faits pour conclure que les actes reprochés dans la lettre de licenciement relevaient du prosélytisme.

☞ Le mémoire en défense soutient que, contrairement à ce que postule la première branche du moyen, il résulte des constatations de l'arrêt que les faits reprochés à la salariée ne relevaient nullement de sa vie personnelle mais de sa vie professionnelle, dès lors qu'elle a rendu visite à une jeune fille, prise en charge par l'association Esperem, alors que celle-ci se trouvait hospitalisée, dans un état de grande fragilité et de grande souffrance, pour lui remettre une bible.

Il fait valoir que la salariée, déjà sanctionnée à deux reprises pour des faits identiques, n'a pas été licenciée en raison de ses convictions religieuses, comme l'indique expressément l'arrêt, dès lors que l'entreprise n'est pas un lieu où le prosélytisme est admis, surtout lorsque qu'il s'agit d'une association qui accueille des jeunes mineures vulnérables.

Il ajoute que la salariée était tenue à un devoir de neutralité, l'arrêt rappelant à ce propos les termes du règlement intérieur.

Au sujet de la seconde branche, le mémoire en défense fait valoir que c'est par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis que la cour d'appel a estimé que les faits laissant supposer l'existence d'une discrimination étaient justifiés par des éléments étrangers à toute discrimination.

Il appartiendra à la chambre d'apprécier le bien-fondé des griefs du moyen.