

DÉCOUVREZ NOTRE NEWSLETTER VEILLE SOCIALE

Le port de la barbe en entreprise : une interdiction sous conditions

Le Contexte de l'arrêt

Un salarié assurant des prestations de service dans le domaine de la sécurité et de la défense à des gouvernements, organisations internationales non gouvernementales ou entreprises privées a été licencié pour faute grave en août 2013.

L'intéressé considérant son licenciement nul car discriminatoire, a saisi le conseil de prud'hommes pour demander sa réintégration ainsi que le paiement de diverses sommes indemnitaires.

La Cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 27 novembre 2018, a fait droit à toutes les demandes du salarié.

La solution dégagée par la Cour de cassation

Dans sa décision du 8 juillet 2020 n°18-23.743, la Cour de cassation rappelle que :

« En l'absence de clause de neutralité figurant dans le règlement intérieur ou dans une note de service, l'interdiction faite au salarié du port de la barbe, en tant qu'elle manifesterait des convictions religieuses et politiques, et l'injonction faite par l'employeur de revenir à une apparence considérée par ce dernier comme plus neutre, caractériseraient une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses et politiques du salarié ».

La chambre sociale poursuit le fil de son argumentation en estimant que les demandes d'un client relatives au port d'une barbe, pouvant être connotées de façon religieuse ne sauraient, par elles-mêmes, être considérées comme une exigence professionnelle et déterminante.

Enfin, la Cour de cassation approuve la Cour d'appel en ce qu'elle a constaté que l'employeur ne justifiait pas des risques invoqués de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié, de nature à constituer une justification à une atteinte proportionnée aux libertés de ce dernier.

Par conséquent, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi et confirmé l'arrêt de la Cour d'appel d'avoir jugé que le licenciement reposait sur un motif discriminatoire.

+ [Cass. soc. 8 juillet 2020, n°18-23.743](#)

Les enseignements à en tirer

L'intérêt de cet arrêt est de rappeler l'opportunité d'intégrer une clause de neutralité dans le règlement intérieur qui permet d'interdire le port de certains signes religieux, politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail dès lors que :

- les restrictions doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ;
- les restrictions doivent être proportionnées au but recherché ;
- la clause doit être limitée au contact avec la clientèle.

A défaut, il appartient à l'employeur qui décide d'interdire de tels signes de justifier cette interdiction par une exigence professionnelle et déterminante.

Tel n'est pas le cas des souhaits particuliers d'un client qui constitue une considération subjective et non une exigence professionnelle déterminante.

Tel serait manifestement le cas de problématique de sécurité du personnel et des clients qui permettrait d'imposer une apparence neutre aux salariés afin de prévenir un danger objectif.

