

12 septembre 2023
Cour d'appel de Nîmes
RG n° 20/03447

5ème chambre sociale PH

Texte de la décision

Entête

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT N°

N° RG 20/03447 - N° Portalis DBVH-V-B7E-H4NM

LR/EB

CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE D'AVIGNON

02 décembre 2020

RG :18/00511

[M]

C/

S.A.S. TRANSPORTS EN COMMUN DE LA REGION D'[Localité 3] (TCRA)

Grosse délivrée le 12 septembre 2023 à :

- Me

- Me

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE CIVILE

5ème chambre sociale PH

ARRÊT DU 12 SEPTEMBRE 2023

Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'AVIGNON en date du 02 Décembre 2020, N°18/00511

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS :

Madame Leila REMILI, Conseillère, a entendu les plaidoiries en application de l'article 805 du code de procédure civile, sans opposition des avocats, et en a rendu compte à la cour lors de son délibéré.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président

Madame Leila REMILI, Conseillère

Madame Catherine REYTER LEVIS, Conseillère

GREFFIER :

Mme Emmanuelle BERGERAS, Greffier, lors des débats et du prononcé de la décision.

DÉBATS :

A l'audience publique du 13 Avril 2023, où l'affaire a été mise en délibéré au 04 Juillet 2023 prorogé à ce jour

Les parties ont été avisées que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour d'appel.

APPELANT :

Monsieur [T] [M]

né le 16 Avril 1983 à [Localité 3]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représenté par Me Jean-baptiste TABIN, avocat au barreau d'AVIGNON

INTIMÉE :

S.A.S. TRANSPORTS EN COMMUN DE LA REGION D'[Localité 3] (TCRA)

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentée par Me Olivier BAGLIO de la SCP BAGLIO-ROIG-ALLIAUME-BLANCO, avocat au barreau d'AVIGNON

ORDONNANCE DE CLÔTURE rendue le 24 Janvier 2023

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, prononcé publiquement et signé par Monsieur Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président, le 12 septembre 2023, par mise à disposition au greffe de la Cour.

Exposé du litige

FAITS PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS

Le 10 janvier 2011, M. [T] [M] est embauché par la société Transports en commun de la région d'[Localité 3] (TCRA) suivant contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de conducteur receveur.

Par courrier du 4 avril 2018, M. [M] était convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Suite à cet entretien, la société a informé M. [M] de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre et l'a convoqué à une audience d'instruction du 18 avril 2018.

Suite à cette audience d'instruction, M. [M] a été convoqué devant le conseil de discipline le 4 mai 2018 ainsi qu'à un entretien préalable le même jour, lequel a finalement été reporté au 14 mai 2018.

Par courrier du 24 mai 2018, la SAS TCRA a adressé à M. [T] [M] un courrier en ces termes :

« Le mardi 20 mars 2018, alors que vous étiez affecté sur la ligne 1A, vous êtes vu à 16h45, au terminus « les Lierres » , par le responsable des opérations, M. [X] [S], en train de faire votre prière à l'intérieur d'un bus en attente de départ. [X] [S] vous a aussitôt interpellé et rappelé que les pratiques religieuses n'avaient pas leur place dans l'entreprise.

Il est, en outre, apparu que vous êtes arrivé au terminus à 16h35 . Le régulateur vous a contacté pour indiquer qu'il souhaitait vous voir repartir à 16h40 compte tenues de la situation très dégradée dans laquelle se trouvait le réseau. Vous lui avez répondu que vous souhaitez vous rendre aux toilettes. Face à une demande de cette nature, le régulateur vous a accordé 5 minutes supplémentaires de telle sorte que vous étiez censé repartir, précisément, à 16h45.

Au cours de l'audience du conseil de discipline, vous avez reconnu que vous faisiez régulièrement la prière, et avez précisé « vous débrouiller sur les temps de pause » tout en admettant, en réponse à l'un des élus du Conseil, que la prière s'effectuait sur des horaires prescrits. Un autre membre du Conseil a remarqué que vous aviez « triché » dans votre utilisation effective du temps que vous avez dégagé la régulation le 20 mars 2018; ce qui le conduit à émettre quelques doutes sur la fiabilité de vos affirmations.

Vous avez également été interrogé, tant lors de l'entretien préliminaire avec [U] [C] que de l'audience d'instruction, sur la corrélation qu'il y avait lieu de faire entre votre pratique de la prière et d'autres éléments de votre comportement (refus de serrer la main des femmes, barbe hirsute et raccourcissement systématique des pantalons de votre dotation d'habillement).

Vous avez refusé de répondre à cette question au prétexte que « ça ne fait pas partie du fait reproché » et n'avez consenti qu'aux précisions suivantes :

' Concernant votre refus de serrer la main des femmes, vous prétendez vous être expliqué avec vos collègues féminines qui auraient bien compris votre posture. Des membres du Conseil ont observé qu'une telle attitude pouvait être perçue comme une forme de mépris et de discrimination à l'encontre des femmes. Vous avez réfuté l'argument que vous estimez dénué de toute pertinence.

' Concernant le port de la barbe et l'ajustement du bas de vos pantalons, vous avez déclaré ne pas souhaiter changer quoi que ce soit.

'Vous certifiez que, dans tous les cas, ces signes ne doivent pas être considérés comme des manifestations extérieures de votre religion, bien que votre assistant est laissé entendre le contraire.

' Concernant la prière, vous avez assuré que vous serez encore plus attentif, désormais, à ne pas vous exposer à la vue de vos collègues ou de nos clients.

Comme l'a unanimement souligné le Conseil de discipline, le grief qui vous est imputé ne vise nullement vos croyances religieuses mais l'affichage que vous en faites. Votre droit d'expression religieuse, non contestée, ne peut s'exercer que dans le respect de la liberté d'opinion des autres, collègues ou clients, et ne peut leur être imposée par des attitudes ou signes ostentatoires.

Le caractère fautif de votre agissement du 20 mars 2018 est défini par le règlement intérieur (article 4 et 9) qui s'appuie, notamment sur le principe de laïcité auquel est soumise une entreprise comme la nôtre : sa responsabilité de délégataire d'un service public astreint cadre de travail spécifique, qui exclut toute démonstration ' et a fortiori toute diffusion ' des orientations religieuses.

La gravité de la faute reprochée s'apprécie au regard des autres éléments précités : composant un faisceau d'indices, ils caractérisent un comportement par lequel vous faites ostensiblement prévaloir vos convictions privées et intérêts personnels, sur les impératifs de notre mission de service public.

En conséquence je vous notifie par la présente ma décision de vous sanctionner d'une suspension temporaire sans solde (article 49 ' 5 de la convention collective) de 5 jours. »

Contestant cette sanction disciplinaire, le 18 octobre 2018, M. [M] saisissait le conseil de prud'hommes d'Avignon en annulation de cette sanction, lequel, par jugement contradictoire du 2 décembre 2020, a :

- dit que la mise à pied disciplinaire de 5 jours est justifiée.

En conséquence,

- débouté M. [M] de l'ensemble de ses demandes,

- mis les dépens de l'instance ainsi que les éventuels frais d'exécution à la charge de M. [M].

Par acte du 23 décembre 2020, M. [T] [M] a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Aux termes de ses dernières conclusions du 22 février 2021, M. [T] [M] demande à la cour de :

- infirmer le jugement du 2 décembre 2020,

Statuant à nouveau,

- ordonner l'annulation de la mise à pied de cinq jours prononcée le 24 mai 2018 à son encontre,

- condamner la société TCRA à lui verser les sommes suivantes :

* 381,25 euros au titre de la rémunération de la période illégitime de mise à pied,

* 38,12 euros au titre des congés payés sur rappels de salaires,

* 2 500 euros à titre de dommages-intérêts pour exercice abusif du pouvoir disciplinaire et préjudice d'anxiété ;

* 3 500 euros à titre de dommages-intérêts pour discrimination et le préjudice moral en résultant ;

Enfin,

- condamner l'employeur à la remise d'un bulletin de paye rectificatif mentionnant le versement des sommes soumises à

charges sociales, ce sous astreinte de 150 euros par

jour de retard à compter de la notification de la décision de justice,

la cour se réservera le droit de liquider ladite astreinte,

- condamner l'employeur à verser la somme de 2500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, pour les frais de première instance et d'appel,

- le condamner aux entiers dépens.

L'appelant soutient que :

-depuis plusieurs années, il a le sentiment d'être « pointé du doigt » depuis qu'il a décidé de porter la barbe et il s'en était ouvert auprès de la directrice des ressources humaines par lettre du 4 mars 2015 dénonçant des « pressions » et des « réflexions verbales » de l'encadrement

-au lieu d'une réaction de l'encadrement, il subira un blâme qu'il a contesté outre l'obligation de rembourser une somme de 3000 euros à la suite d'une décision abusive de la sécurité sociale

-s'agissant de la mise à pied disciplinaire, elle est tout d'abord intervenue à l'issue d'un conseil de discipline auquel il n'a pu assister car étant en congés et n'ayant jamais reçu de nouvelle convocation,

-concernant la prière dans le bus : la sanction qui porte atteinte à la liberté religieuse est manifestement disproportionnée au regard des faits reprochés, dans la mesure où il n'y a eu aucune pratique ostentatoire et aucune atteinte au principe de neutralité du service public et à l'image de la société auprès de la clientèle

-concernant le port de la barbe, les pantalons courts et le serrage de main de la gente féminine : il est victime de discrimination, en effet il avait la même apparence physique et vestimentaire ainsi que le même comportement depuis plus de six ans au moment des faits, lesquels en tout état de cause ne font apparaître aucun prosélytisme religieux ou manifestation ostentatoire d'une religion quelconque, les appréciations de l'employeur sont purement subjectives et ne reposent sur aucune disposition du règlement intérieur ou note de service, d'autant que le port de la barbe est autorisé pour tous les salariés

-s'agissant de son préjudice, non seulement il a été privé de rémunération mais a également été profondément affecté et a dû être placé en arrêt de travail « pour état dépressif »

En l'état de ses dernières écritures du 7 mai 2021, la SAS Transports en commun de la région d'[Localité 3] (TCRA) demande à la cour de :

- confirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris,

Y ajoutant :

- condamner M. [T] [M] à lui payer la somme de 3.500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de

procédure civile,

- débouter M. [T] [M] de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,
- le condamner aux entiers dépens d'appel.

L'intimée fait valoir que :

-elle a pour activité la gestion et l'exploitation des services urbains de la région d'[Localité 3] et elle est délégataire d'une mission de service public

-à ce titre, elle est soumise aux principes de laïcité et de neutralité, de sorte que les salariés ne doivent pas afficher ni exprimer leurs croyances religieuses sur le lieu de travail

-le règlement intérieur rappelle d'ailleurs les règles à respecter

-s'agissant de la prière, elle contrevient à celui-ci à deux égards puisqu'elle a été effectuée dans un véhicule de la société et sous le regard des collègues de travail puisque le responsable des opérations l'a constatée ; cet acte est en outre intervenu alors que le régulateur avait indiqué qu'il souhaitait que le salarié parte du terminus à 16h40 du fait de la situation très dégradée du réseau et au lieu d'aller effectivement aux toilettes comme il avait prétendu, il s'adonnait à une activité personnelle proscrite par le règlement intérieur et en méconnaissant les consignes données

- ces faits interviennent dans le cadre d'un comportement plus général constituant des manifestations extérieures de ses croyances religieuses à savoir, le refus de serrer la main des femmes, le port d'une barbe hirsute et le raccourcissement du pantalon de travail fourni par la société

- il n'y a aucune discrimination à son égard

-les dommages-intérêts sollicités sont fixés forfaitairement sans aucun élément justificatif probant.

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des moyens et prétentions des parties, il convient de se référer à leurs dernières écritures.

Par ordonnance en date du 19 octobre 2022, le conseiller de la mise en état a prononcé la clôture de la procédure à effet au 24 janvier 2023. L'affaire a été fixée à l'audience du 08 février 2023 puis déplacée à celle du 13 avril 2023.

Motivation

MOTIFS

Sur la mise à pied disciplinaire

L'article L. 1331-1 du code du travail dispose que constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'article L. 1333-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'article L. 1333-2 du même code ajoute que le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

En application de l'article 1121-1 du code du travail, 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. 1321-2-1 du code du travail dispose que 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.

En application de ces dispositions, le règlement intérieur peut imposer aux salariés une restriction de la manifestation de leurs convictions, notamment politiques et religieuses, à condition que cette restriction :

-soit générale et indifférenciée ;

-soit justifiée par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ;

-soit proportionnée au but recherché.

En l'espèce, il est constant que la SAS TCRA est une entreprise privée assurant la gestion d'un service public de transport urbain, de sorte que des contraintes spécifiques peuvent être exigées des salariés tenus aux principes de neutralité et de laïcité, leur interdisant notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs.

En l'espèce, l'employeur produit un règlement intérieur qui contient les dispositions suivantes :

« 9.2 Sans enfreindre les dispositions protectrices de la liberté d'opinions politiques, philosophiques ou des convictions religieuses, dispositions garantissant autant la liberté de conscience que la liberté d'exprimer ses convictions par le port d'un vêtement ou d'un insigne susceptible de traduire une adhésion publique à une religion ou un mouvement politique ou philosophique, des restrictions sont toutefois nécessaires afin de réglementer les tenues vestimentaires et le port de signe religieux pour des impératifs tenant à la sécurité, à l'hygiène et à la santé ainsi que par les exigences afférentes aux relations avec la clientèle et à la préservation de l'image de l'entreprise.

(...)

9.4 En raison des impératifs commerciaux liés à l'activité et à l'intérêt de l'entreprise, pour tenir compte de la diversité religieuse ou politique ou philosophique de la clientèle, et afin de ne pas provoquer des troubles objectifs néfastes à l'image de l'entreprise :

Est interdit tout port d'un vêtement ou d'un accessoire ou d'un insigne susceptible d'exprimer une adhésion publique à une religion ou un mouvement politique philosophique. Cette interdiction s'applique à tous les salariés, et de façon particulière à ceux en contact avec le public et en relation avec la clientèle .

(...)

9.7 (...) Dans tous les cas, toute éventuelle pratique religieuse s'effectue à l'abri du regard des collègues de travail et des clients, et en dehors des véhicules et des locaux de l'entreprise . »

Ces dispositions visent indifféremment toute manifestation de convictions religieuses et traite de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise en leur imposant de manière générale et indifférenciée une neutralité dans leur comportement et leur tenue vestimentaire.

-Sur la prière dans le bus

M. [T] [M] ne conteste pas avoir pratiqué sa prière mais dans un bus fermé garé dans un dépôt non commercial et à l'abri des regards indiscrets, n'ayant eu aucune intention d'afficher sa religion, que ce soit à l'égard de ses collègues et encore moins à l'égard de la clientèle. Il ajoute que ce n'est qu'en raison d'une surveillance étroite par son supérieur hiérarchique que les faits ont été révélés et il n'y a manifestement aucune pratique religieuse ostentatoire.

M. [T] [M] indique encore qu'il se trouvait en pause et il ne ressort effectivement pas des éléments au dossier qu'il aurait agi pendant son temps de travail.

Toutefois, comme le soutient l'employeur, les faits contreviennent au règlement intérieur et au principe de neutralité puisqu'ils sont intervenus dans un véhicule de l'entreprise et non à l'abri du regard des collègues de travail se trouvant au dépôt.

Ce grief est donc fondé.

-Sur le port d'une barbe hirsute, le refus de serrer la main aux collègues femmes et le raccourcissement systématique des pantalons

Il est également reproché au salarié d'afficher ses croyances religieuses au travers d'autres comportements (refus de serrer la main des femmes, port d'une barbe hirsute, raccourcissement systématique des pantalons de sa dotation d'habillement).

M. [T] [M] fait valoir que :

-il avait la même apparence physique et vestimentaire ainsi que le même comportement depuis plus de six ans au moment des faits,

-son apparence et son comportement ne font apparaître aucun prosélytisme religieux ou manifestation ostentatoire d'une religion quelconque

-les appréciations de l'employeur sont purement subjectives et ne reposent sur aucun code vestimentaire ou code de conduite qui serait fixé par le règlement intérieur ou une note de service

-le port de la barbe, qui est autorisé pour tous les salariés de la société TCRA, ne présente aucune difficulté particulière pour l'accomplissement du travail.

Il convient de relever cependant que le règlement intérieur précise en son article 4.8 que :

« Le personnel en contact avec le public se doit d'avoir une présentation soignée et propre, ainsi qu'une attitude conforme à l'image de marque d'une entreprise concessionnaire d'une prestation de service public.

Au titre de ce strict objectif, sont à proscrire, dans la tenue ou l'apparence, les éléments qui présentent un caractère extravagant ou excessif, susceptible d'altérer la neutralité de l'image commerciale de l'entreprise auprès de la diversité de ses clients, tels que :

- les couleurs et les coupes de cheveux fantaisistes, qui pourraient, de surcroît, mettre en cause la sécurité ou l'hygiène,
- le port de barbe non soigneusement taillée,
- (!)

Ces restrictions qui sont générales et indifférenciées sont justifiées par la nécessité de préserver la neutralité de la société en qualité de délégataire de service public ainsi que l'image commerciale de la société. Elles sont également proportionnées.

Contrairement à ce que soutient l'appelant, la question du port de la barbe avait déjà été évoquée lors d'un entretien du 10 mars 2015 organisé car M. [T] [M] se plaignait de difficultés dans son travail depuis qu'il avait décidé de porter la barbe. L'employeur lui avait alors fait remarquer que sa barbe était « mal, voir non taillée ».

Le salarié ne peut ici sérieusement prétendre qu'il ne s'agirait que d'une appréciation subjective de l'employeur, dès lors que le délégué syndical l'accompagnant alors déclarait lui-même que « le port de la barbe relève des convictions religieuses de Y. [M] ».

Ce grief est donc fondé.

S'agissant du refus de serrer la main aux femmes, il convient de relever que M. [T] [M] n'a pas contesté précisément ce fait dans sa lettre du 7 juillet 2018 et il appartient à l'employeur de lutter contre les discriminations et de préserver l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Ce grief est encore fondé.

Enfin, concernant le raccourcissement des pantalons, un employeur ne saurait sérieusement reprocher à un salarié musulman ou non de porter un pantalon qui a été raccourci parce que trop long. Certes, les dispositions de l'article 4.8 du règlement intérieur stipulent que « la composition de la tenue doit être scrupuleusement respectée, sauf dérogation exceptionnelle provisoire obtenue pour des raisons motivées auprès de la hiérarchie ». Toutefois, cette prescription ne

saurait interdire le simple raccourcissement d'un pantalon, y compris pour des convictions religieuses, dans la mesure où cette restriction concerne un signe religieux ni ostensible, ni ostentatoire et n'est donc pas proportionnée au but recherché.

Ce dernier grief n'est en conséquence pas fondé.

Si, hormis ce dernier, les reproches faits au salarié sont fondés et permettaient la prise d'une sanction disciplinaire sans que M. [T] [M] ne puisse invoquer de discrimination le concernant, en revanche une mise à pied disciplinaire de cinq jours est manifestement disproportionnée.

Il ressort effectivement des éléments fournis par M. [T] [M] que deux autres salariés surpris en train de prier dans un bus n'ont reçu qu'un avertissement, l'un alors que des clients patientaient devant la porte du bus, l'autre alors qu'il avait déjà fait l'objet de remarques au sujet des pratiques religieuses sur le lieu de travail.

Dans ces conditions, l'employeur ne peut prétendre que la situation de M. [T] [M] n'était pas la même, étant relevé que les autres comportements qui lui sont reprochés existaient depuis plusieurs années et n'avaient fait l'objet d'aucune mise en garde écrite préalable.

Il convient donc d'annuler la mise à pied disciplinaire.

M. [T] [M] est en droit de réclamer le paiement de la rémunération correspondant à la période de la mise à pied et des congés payés afférents.

S'agissant du préjudice subi, si M. [T] [M] ne peut prétendre à une critique injustifiée concernant le port de la barbe et le refus de serrer la main des femmes ou encore s'être « senti visé dans son intimité profonde et ses croyances personnelles » dès lors qu'elles sont exercées anormalement sur le lieu de travail, ni non plus à une sanction discriminatoire, en revanche, le caractère disproportionné de la sanction justifie de lui allouer 500 euros de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

Le jugement déféré sera donc infirmé.

Sur les demandes accessoires et les dépens

Il convient d'ordonner la remise d'un bulletin de paie rectificatif. L'astreinte n'est pas justifiée.

Les dépens de première instance et d'appel seront mis à la charge de la SAS TCRA. Toutefois, il n'est pas inéquitable de ne pas faire application de l'article 700 du code de procédure civile.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Par arrêt contradictoire, rendu publiquement en dernier ressort

-Infirme le jugement rendu le 2 décembre 2020 par le conseil de prud'hommes d'Avignon en toutes ses dispositions,

-Annule la mise à pied de cinq jours prononcée le 24 mai 2018 à l'encontre de M. [T] [M],

-Condamne la SAS Transports en commun de la région d'[Localité 3] à payer à M. [T] [M] :

-381,25 euros au titre de la rémunération de la période de suspension

-38,12 euros au titre des congés payés afférents

-500 euros de dommages et intérêts

-Ordonne la remise par l'employeur d'un bulletin de salaire rectificatif mentionnant le versement des sommes soumises à charges sociales, dans les deux mois de la notification du présent arrêt,

-Rejette le surplus des demandes,

-Condamne la SAS Transports en commun de la région d'[Localité 3] aux dépens de première instance et d'appel.

Arrêt signé par le président et par le greffier.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,