

**COUR D'APPEL DE REIMS**  
**CHAMBRE SOCIALE**  
Arrêt du 23 mars 2022

Arrêt n°  
du 23/03/2022

N° RG 21/00117 - N°  
Portalis  
DBVQ-V-B7F-E6AC

**APPELANTE :**

d'un jugement rendu le 12 janvier 2021 par le Conseil de Prud'hommes -  
Formation paritaire de TROYES, section commerce (n° F19/00260)

CRW \ LS

S.A. ]

Formule exécutoire le :

Représentée par la SELAS FIDAL prise en la personne de Me Nicolas  
CÁRNOYE, avocat au barreau de REIMS

à :

SELAS FIDAL

SELARL CORINNE  
LINVAL

**INTIMÉE :**

**Madame**

Représentée par la SELARL CORINNE LINVAL prise en la personne de Me  
Corinne LINVAL, avocat au barreau de l'AUBE

**DÉBATS :**

En audience publique, en application des dispositions des articles 805 et 907 du  
code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 31 janvier 2022, les avocats ne  
s'y étant pas opposés, devant Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller, chargé  
du rapport, qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise en  
délibéré au 23 mars 2022.

**COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :**

Madame Christine ROBERT-WARNET, président  
Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller  
Monsieur Olivier BECUWE, conseiller

**GREFFIER lors des débats :**

Madame Lozie SOKY, greffier placé

**ARRÊT :**

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour  
d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues  
au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par  
Madame Christine ROBERT-WARNET, président, et Madame Lozie SOKY,  
greffier placé, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat  
signataire.

\* \* \* \* \*

[ a été embauchée par la SA ] : selon contrat à durée indéterminée à effet du 27 octobre 1999 en qualité d'agent administrative. Elle est devenue successivement chargée de clientèle, puis conseiller commercial à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Entre 2013 et 2018, la salariée a connu des périodes successives de congés de maternité et congés parentaux d'éducation.

À son retour, un litige s'est noué avec son employeur quant au port d'un bonnet dont l'employeur considérait qu'il était un signe ostentatoire religieux, tandis que la salariée a ultérieurement prétendu, qu'il visait à dissimuler l'alopecie dont elle est atteinte.

Se fondant sur le règlement intérieur, la SA a proposé un poste de reclassement, dans le cadre duquel [ ne serait pas en contact direct avec la clientèle, laissant à cette dernière jusqu'au 5 novembre 2018 pour accepter ou non cette proposition de reclassement.

En l'absence de réponse, la SA a convoqué [ à un entretien préalable à son licenciement pour celui-ci se tenir le 16 novembre 2018 puis l'a licenciée, par lettre recommandée avec accusé de réception du 3 décembre 2018, au motif d'une faute grave.

Prétendant à la nullité du licenciement dont elle a fait l'objet, a saisi, par requête enregistrée au greffe le 2 décembre 2019, le conseil de prud'hommes de Troyes.

Aux termes de ses dernières écritures, elle sollicitait la condamnation, sous exécution provisoire, de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 4 078,30 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 407,83 euros à titre de congés payés afférents
- 11 385,26 euros à titre d'indemnité légale de licenciement
- 48 939,60 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul
- 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral
- 2 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 12 janvier 2021, le conseil de prud'hommes de Troyes a dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement de [ fait droit aux demandes en paiement qu'elle formait, sauf à réduire à la somme de 24 000 euros le montant des dommages-intérêts alloués au titre d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, à 1000 euros le montant des dommages-intérêts alloués en indemnisation du préjudice moral subi, la même somme étant allouée à la salariée du chef des frais qu'elle a engagés.

La SA [ a interjeté appel de cette décision, en toutes ses dispositions, qu'elle a détaillées le 26 janvier 2021.

Vu les conclusions transmises au greffe par RPVA le 15 octobre 2021, auxquelles il est expressément renvoyé pour plus ample informé des moyens de la partie appelante par lesquelles la SA [ soutenant que sa salariée a toujours revendiqué, jusqu'à son licenciement, le port du bonnet pour des raisons de conviction religieuse, par mails, et à différentes reprises au cours d'entretiens avec différents interlocuteurs, fait valoir que le licenciement de la salariée repose sur une faute grave, celle-ci étant tenue par une obligation de neutralité, comme énoncé dans le règlement, qu'elle a délibérément enfreint. Elle prétend donc au débouté de la salariée en sa demande tendant à voir prononcer la nullité du licenciement dont elle a fait l'objet, fondé sur une discrimination résultant de son apparence physique.

À titre subsidiaire, elle soutient qu'en vertu de ce même règlement intérieur, elle a pu reprocher à sa salariée sa tenue vestimentaire.

Elle prétend donc au débouté de \_\_\_\_\_ en l'ensemble de ses demandes mais sollicite sa condamnation au paiement d'une indemnité de 2000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu les conclusions transmises au greffe par RPVA le 5 juillet 2021, auxquelles il est expressément renvoyé pour plus ample informé des moyens de la partie intimée par lesquelles \_\_\_\_\_ contestant avoir, à un quelconque moment, soutenu que le port de ce bonnet résultait de ses convictions religieuses, prétend à voir dire nul le licenciement dont elle a fait l'objet, comme fondé sur son apparence physique.

À titre subsidiaire, elle prétend à l'absence de cause réelle et sérieuse de ce licenciement au motif que la lettre de licenciement ne vise pas le caractère incorrect ou inadapté de sa tenue vestimentaire, mais exclusivement le port d'un signe ostentatoire religieux.

Si la cour retenait l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, elle entend voir écarter le barème obligatoire des dispositions de l'article 1235-3 du code du travail.

Quant à ses prétentions à paiement, elle renouvelle l'intégralité de celles qu'elle avait initialement formées, pour les sommes alors sollicitées.

**Sur ce,**

**- Sur la nullité du licenciement**

\_\_\_\_\_ prétend à la nullité du licenciement dont elle a fait l'objet, comme fondé sur son apparence physique.

En vertu de l'article L 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3 de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation de qualification de promotion professionnelle en raison notamment de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille, des ses activités syndicales ou mutualistes de ses convictions religieuses, de son apparence physique.

Par application de l'article L 1134-1 du code du travail, en cas de litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

La discrimination directe existe lorsque pour des raisons d'origine, de sexe, de moeurs, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'âge, de situation familiale, de grossesse, de caractéristiques génétiques, de particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, de l'appartenance ou non à une ethnie, une nation ou une prétendue race, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice d'un mandat électif, de convictions religieuses, d'apparence physique, de nom de famille, de lieux de résidence ou de domiciliation bancaire, d'état de santé, de perte d'autonomie, de handicap, de capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, une personne est traitée de manière moins favorable qu'un autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été.

La discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique

apparemment neutre affecte, dans une proportion plus élevée des personnes relevant des catégories précitées, à moins que cette disposition ou pratique ne soit justifiée par des facteurs objectifs et indépendants de toute discrimination.

En cas de litige relatif à l'existence d'une discrimination, il appartient à celui qui indique en être victime de présenter des éléments de fait qui, pris en leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Si cette présomption est établie, il incombe à la partie défenderesse de rapporter la preuve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute notion de discrimination.

La lettre de licenciement, fondée sur une faute grave, adressée à [redacted] le 3 décembre 2018 fait grief à la salariée d'avoir enfreint la politique de neutralité et les prescriptions du règlement intérieur de l'entreprise en persistant à porter, sur le lieu de travail, un bonnet en laine, sur le fondement de convictions religieuses, alors que ses fonctions la conduisent à être au contact du public, qu'il s'agisse des clients, fournisseurs ou partenaires de l'entreprise, tandis que l'employeur lui avait proposé un poste, sans contact avec des tiers, lui permettant de continuer à porter ce bonnet pendant les heures de travail.

Les pièces produites aux débats confirment une telle chronologie des faits qui ne permettent pas, contrairement aux allégations de [redacted], de présumer qu'elle aurait été victime de discrimination de la part de son employeur.

En conséquence, le jugement déféré mérite d'être confirmé en ce qu'il a débouté [redacted] en sa demande tendant à voir prononcer la nullité du licenciement dont elle a fait l'objet.

#### **- Sur le bien-fondé du licenciement**

La faute grave, dont la charge de la preuve incombe à l'employeur, telle qu'énoncée dans la lettre de licenciement dont les termes fixent le cadre du litige soumis à l'appréciation des juges du fond se définit comme un fait ou un ensemble de faits, imputables au salarié, caractérisant de sa part un manquement tel aux obligations découlant de la relation de travail que son maintien dans l'entreprise, pendant la durée du préavis, s'avère impossible.

La lettre de licenciement adressée à [redacted] le 3 décembre 2018 est ainsi libellée :  
«... Vous vous êtes présentée, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018, à votre poste de conseillère commerciale au sein de l'agence Centre de notre société, en portant un vêtement que vous qualifiez vous-même de bonnet couvrant entièrement le dessus de votre tête et vous avez conservé ce bonnet durant toute votre journée de travail.

Votre responsable Madame [redacted] vous a alors rappelé que votre fonction de conseillère commerciale impliquait un contact direct avec la clientèle et avec des tiers et que notre règlement intérieur, en conformité avec la politique de la neutralité de notre société, ne permettait pas de porter des signes ostentatoires d'appartenance religieuse, philosophique ou politique. Vous lui avez précisé que vous continueriez à porter ce bonnet malgré tout. Madame [redacted] a donc saisi le service des Ressources Humaines de la difficulté à laquelle elle se trouvait confrontée.

Madame [redacted] Responsable Ressources Humaines vous a reçu les 4 octobre et 9 octobre 2018.

Elle vous a rappelé que [redacted] respecte les libertés individuelles et collectives de ses salariés et notamment la liberté de religion et afin que soient également respectés les droits



indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients, ce qui était le cas de Salima Nassar.

Il ressort du compte rendu d'entretien préalable au licenciement (pièce 14 dossier salariée) que avant la suspension de son contrat de travail au motif de ses congés de maternité, suivis de congés parentaux, ne venait pas sur son lieu de travail, la tête couverte.

Face aux refus que lui a opposés la salariée de retirer ce bonnet, l'employeur lui a proposé, un reclassement sur un poste ne la mettant pas au contact du public, qu'a refusé la salariée.

Il résulte de la lecture de la lettre de licenciement, ci-dessus reproduite, que l'employeur a apprécié la situation sous l'angle du refus opposé par sa salariée de se conformer au règlement intérieur, puis d'accepter le poste de reclassement qui lui était proposé.

Or, produit aux débats un certificat médical, certes établi postérieurement à son licenciement (pièce 15 dossier salariée) mentionnant qu'elle est porteuse d'une alopecie androgénétique depuis sa première grossesse, qui s'est aggravée au fil du temps.

Il en résulte que le refus qu'elle a opposé à son employeur de retirer le bonnet qu'elle portait ne peut être qualifié de fautif.

Dès lors que l'employeur n'a pas visé dans la lettre de licenciement que la tenue portée par sa salariée pouvait être inadaptée, il ne saurait, sur ce fondement, prétendre dans le cadre de ses écritures, que le comportement de celle-ci justifiait son licenciement, au motif d'une cause réelle et sérieuse.

En conséquence, la décision déférée sera confirmée qui a considéré que le licenciement de était dépourvu de cause réelle et sérieuse, ouvrant droit pour celle-ci au bénéfice d'une indemnité légale de licenciement, d'indemnité de préavis et de congés payés afférents, exactement calculées, au titre desquelles la décision mérite d'être également confirmée.

En indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait de la rupture de son contrat de travail, demande à la cour de faire une appréciation, in concreto, des dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail, conduisant à ce que soit écarté le barème qu'il énonce pour voir condamner la SA lui payer la somme de 48 939,60 euros à titre de dommages-intérêts.

Au jour de son licenciement, âgée de 42 ans, comptait 19 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les dispositions qu'elle entend voir écarter prévoient pour la tranche d'ancienneté dont elle relève, une indemnisation comprise entre 3 et 15 mois de salaire brut, ce qui ne paraît pas insuffisant au regard du préjudice effectivement subi par de sorte qu'il n'y a pas lieu d'écarter ce barème.

Mais aussi, compte tenu des éléments que celle-ci produit sur sa situation postérieurement à la rupture du contrat, la somme de 24 000 euros allouée par les premiers juges indemnise exactement son préjudice, de sorte que la décision déférée sera également confirmée de ce chef.

**- Sur la demande en paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral**

La SA [redacted] a interjeté appel de la disposition du jugement qui a fait droit à la demande en paiement de dommages-intérêts formée par la salariée en indemnisation de son préjudice moral pour la somme de 1000 euros, sans toutefois critiquer, dans le corps de ses écritures, le jugement de ce chef, pour le dispositif de ses dernières conclusions mentionner qu'elle prétend au débouté de la salariée « de toutes ses demandes liées à la rupture ou à l'exécution du contrat de travail », ce qui est insuffisant pour permettre à la cour de considérer qu'il s'agit d'une véritable critique du jugement déféré.

Formant appel incident, [redacted] prétend au contraire à ce que le montant des dommages-intérêts soit porté à la somme de 15 000 euros sans caractériser l'existence d'un préjudice dont l'ampleur justifierait le bénéfice de l'indemnisation qu'elle sollicite.

Au contraire, les premiers juges ont exactement apprécié l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait du comportement de son employeur, de sorte que la décision mérite d'être confirmée.

**- Sur les autres chefs de demande**

Les conditions s'avèrent réunies pour condamner l'employeur, en application de l'article L.1235-4 du code du travail, à rembourser à Pôle Emploi les indemnités de chômage versées à la salariée, du jour de son licenciement jusqu'au jour de la décision judiciaire, dans la limite de six mois d'indemnités.

Il y a lieu de préciser que toute condamnation est prononcée sous déduction des éventuelles cotisations sociales salariales applicables.

Succombant en son appel, la SA [redacted] sera déboutée en sa demande en paiement d'une indemnité fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. En revanche, sur le même fondement, elle sera condamnée à payer à [redacted] la somme de 1000 euros, s'ajoutant au montant de la condamnation prononcée à son encontre en première instance.

**PAR CES MOTIFS**

La cour, statuant contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi

**Confirme** en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Troyes le 22 janvier 2021

**Y ajoutant,**

**Précise** que toutes les condamnations sont prononcées sous réserve de déduire les cotisations salariales ou sociales éventuellement applicables

**Ordonne** le remboursement, par la SA [redacted] à Pôle Emploi, des indemnités de chômage servies à la salariée, du jour de son licenciement jusqu'au jour de la présente décision, dans la limite de six mois d'indemnités

**Condamne** la SA à payer à une indemnité de 1000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des frais exposés à hauteur d'appel

**Déboute** la SA en l'ensemble de ses demandes

**Condamne** la SA aux dépens d'appel.

**LE GREFFIER**

**LE PRESIDENT**