

Versailles : le tribunal accorde 35000 euros à l'infirmière voilée licenciée !

écrit par Maxime | 14 décembre 2018



Osera-t-on dire que “les revendications musulmanes font « Florès » devant la cour d’appel de Versailles” ?

Il y a au moins dix ans que je connais le nom de Philippe Florès. En effet, sous réserve d’une homonymie peu vraisemblable, ce magistrat officiait autrefois au sein des tribunaux de Poitou-Charentes, notamment en tribunal d’instance. Si l’on en croit le site « Jorfsearch », sa carrière aurait décollé en 2017 lorsqu’il est devenu conseiller référendaire à la Cour de cassation (ça change de juge d’instance au tribunal de Niort...) et président de chambre à la Cour d’appel de Versailles.

<https://jorfsearch.steinertriples.fr/name/Philippe%20Flores>

Les tribunaux d’instance réglant beaucoup de litiges dans le domaine de la consommation, l’expérience permettait à Philippe Florès de se prévaloir d’une certaine maîtrise de la matière, qu’il souhaitait partager... Désormais, sans qu’on comprenne

bien le cheminement de tout cela, l'on retrouve le nom de Philippe Florès dans des affaires de revendications musulmanes.

Je ne sais pas si Pierre Cassen a eu affaire à ce juge lorsque la cour de Versailles l'a condamné. En tous cas, c'est sous sa présidence que cette cour a condamné une entreprise à verser fin septembre plus de 150 000 euros de dommages et intérêts à un barbu licencié.

<http://resistancerepublicaine.com/2018/11/20/cour-dappel-de-versailles-le-barbu-cadre-de-securite-licencie-recoit-150-000-e/>

Deux mois plus tard, l'audience du **29 novembre 2018** confirme la tendance.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037787248&fastReqId=1188583441&fastPos=1>

Les paris sont lancés : Philippe Florès prochain président de la Cour de cassation ? Prochain ministre de la Justice de Macron ? Bientôt juge à la CJUE, la CEDH, « expert » à l'ONU... ?

Madame C, de nationalité française, nous dit-on, était représentée par Me Karim HAMOUDI et s'opposait à la SAS FACILITESS son ancien employeur.

Philippe FLORES officiait comme président chargé du rapport.

Mme C avait été engagée **en qualité d'infirmière** concourant au service de santé au travail sur le site SAP, cliente de la société Facilitess. Le 20 juillet 2015, son employeur l'a informée par lettre du fait que sa tenue devait être « irréprochable » :

« Compte tenu de vos fonctions d'infirmière exercées en

contact direct avec la clientèle, le port du voile ou de tout autre signe ostentatoire ne pourra être admis ».

Relevant que les prescriptions relatives à la tenue n'avaient pas été respectées, l'employeur a remis à la salariée une mise en demeure de quitter le lieu de travail dans les jours qui ont suivi. Elle a été licenciée le 27 août 2015 pour faute grave.

Elle a alors saisi la justice pour contester la rupture de son contrat de travail. En appel, la cour retient que même si l'employeur intervenait dans le secteur de la santé, il ne pouvait se prévaloir d'une mission de service public et restreindre la liberté de manifester des signes religieux sur ce fondement.

La voilée faisait observer que « *l'employeur ne peut pas s'appuyer sur des préjugés éventuellement défavorables de sa clientèle envers telle ou telle religion, préjugés eux-mêmes punis par la loi, pour plaire à ses clients et leur éviter le contact avec des salariés qui appartiendraient à cette religion ».*

Larousse définit ainsi le préjugé :

- « Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose : Avoir un préjugé contre quelqu'un ».
- « Opinion adoptée sans examen, souvent imposée par le milieu, l'éducation : Avoir les préjugés de sa caste ».

Peut-on sérieusement soutenir qu'en matière d'islam, les Français auraient des préjugés, alors qu'ils peuvent au quotidien se livrer à « l'examen » de l'islamisation ?

Au contraire, l'employeur articulait une argumentation selon laquelle « du fait de la nature des fonctions exercées, Mme C était placée dans une **relation potentiellement extrêmement intime avec les salariés, hommes ou femmes**, se rendant à l'infirmerie, par définition pour des problèmes de santé, et donc potentiellement amenés à faire-part de difficultés personnelles/intimes, et que ces fonctions étaient de nature à justifier que la salariée ne soit porteuse d'aucun signe extérieur témoignant de son appartenance à une quelconque religion et ce dans le souci de préserver l'authenticité de relations exemptes de toute considération relative à la croyance religieuse et ce indépendamment même de tout préjugé ».

De plus, son client, la société SC GALEC, « avait expressément demandé à ce que la salariée qui allait être mise à sa disposition, dans le cadre du contrat de prestation de services, ne soit pas porteuse du voile. **L'employeur considère que cette demande expresse de sa cliente constituait une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, exigence l'autorisant à interdire de porter le voile** ».

Néanmoins, le règlement intérieur ne prévoyait pas de clause de neutralité. On mesure à nouveau de ce point de vue l'effet néfaste des lois El Khomry et de la jurisprudence de la CJUE qui ont été tant commentées sur le site l'année dernière, puisque la cour d'appui en effet sur les arrêts de 2017 de la CJUE et le Code du travail pour sanctionner une discrimination interdite.

Pour la cour de Versailles, « l'employeur ne justifie pas de l'existence d'un règlement intérieur, ni d'une note de service, contenant une clause générale et indifférenciée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail et ne s'appliquant qu'aux salariés en contact avec les clients ».

La cour de Versailles fixe le préjudice résultant du licenciement à 20 000 euros bruts...

L'employeur est aussi condamné au paiement de 1 617 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire, outre 161,70 euros bruts au titre des congés payés afférents, 7 507,65 euros bruts, à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 750,56 euros bruts au titre des congés payés afférents, 1 267,94 bruts à titre d'indemnité légale de licenciement et 3 000 euros de frais de justice.

TOTAL : environ 35.000 euros !

Cette condamnation confirme qu'il n'y avait pas de raison de se réjouir des arrêts de la CJUE de 2017. Mon pessimisme opposé à l'optimisme d'Antiislam était donc justifié...

<http://resistancerepublicaine.com/2017/03/14/champagne-la-cour-de-justice-de-lue-justifie-linterdiction-du-voile-en-entreprise/>

Au regard de ces condamnations, on peut penser que les entreprises vont soit se soumettre, soit changer leurs règlements intérieurs. Les entreprises condamnées jusqu'à présent, en effet, n'avaient rien prévu dans leurs règlements puisque ça ne faisait pas partie de la culture d'entreprise

française. Elles doivent donc s'adapter aux exigences européennes. Comme toutefois les condamnations se succèdent, on peut penser que la peur d'être condamné va dominer et que les entreprises n'oseront plus prendre de risque malgré les réclamations de leurs clients. Elles risquent alors de perdre des marchés faute de se conformer aux attentes de la clientèle.