

Première partie. Justice française : un but encaissé !

écrit par Maxime | 20 juillet 2018



Actualité judiciaire de l'islam, l'immigration africaine et la liberté d'expression : match nul !

Dans une affaire intéressant SCNF mobilités, les juges méritent un carton rouge (Cour de cassation 4 juillet 2018 et Cour d'appel de Rennes, 17 mars 2017).

Un salarié haut en couleur n'hésitait pas à laisser entendre qu'il aimerait entretenir un commerce charnel avec certaines de ses collègues.

Il avait aussi été aperçu faisant un bras d'honneur devant la porte du bureau du chef : un insoumis, un vrai !

Dans la tradition satirique remontant à Horace et Juvénal, il avait interrogé un collègue musulman à propos de l'islam, pour conclure que « ce sont tous des cons » et fait remarquer, quand des collègues d'origine nord-algérienne faisaient une pause, que « le Maghreb était au café ».

Une conduite qui lui a valu un licenciement.

Que ces propos soient pris en considération pour confirmer le licenciement est cependant significatif d'une dérive.

Car à l'heure où chacun est autorisé, de plus en plus, à exposer ses convictions personnelles en entreprise, notamment en portant le voile islamique, on comprend mal pourquoi on n'aurait pas le droit de revendiquer une islamophobie ou une insubordination, un goût pour l'anarchie et la provocation sexuelle.

Certaines idéologies paraissent donc exclues de la faveur des juges pour le droit à la liberté d'expression du salarié.

Visiblement, la liberté d'expression ne bénéficie pas de la même manière à tous. Les salariés ont le droit de proclamer leur adoration d'Allah mais pas leur goût des belles femmes, leur antipathie pour le chef, leur islamophobie ni de souligner l'origine maghrébine de leurs collègues prenant un temps de repos peut-être un peu trop long à leur goût...

Les propos grivois et l'attitude libertaire du salarié auraient pourtant très bien pu être analysés comme l'expression de ses idées, bref relever d'un droit fondamental.

Or, selon la CJUE et la Cour de cassation dans le contentieux du voile islamique au travail, les limites au droit d'exprimer son appartenance idéologique doivent être prévues par le règlement intérieur et être « objectivement justifiées par un objectif légitime tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité ».

Pour autant, tant la cour de Rennes que la Cour de cassation considèrent que le licenciement était possible, même si la cassation est prononcée dans l'arrêt de cette dernière parce que des témoignages anonymes avaient été pris en considération contrairement aux règles probatoires.

Normalement, devrait être interdite toute expression d'opinion personnelle compte tenu de l'objet du contrat de travail : fournir une prestation de travail, point barre.

On éviterait ainsi la situation où les uns sont licenciés pour des propos un peu trop gaulois, tandis que d'autres manifestent avec la faveur des juges des appartenances idéologiques qui créent parfois le malaise (par exemple, dans l'affaire où un client avait demandé que le signe idéologique islamique soit retiré lors de la prochaine intervention et qui a donné lieu à un arrêt de la CJUE).

*

La France, par la voix de sa justice a donc encaissé un but ...

Nous verrons bientôt qu'elle en a marqué deux !