

Cour d'appel de Versailles : le barbu, cadre de sécurité licencié, reçoit 150.000 €

écrit par Maxime | 20 novembre 2018



La décision de la cour d'appel de Versailles du 27 septembre 2018 relative à la barbe islamique, rendue sous la présidence de Philippe FLORES, vient enfin d'être publiée.

- <http://resistancerepublicaine.com/2018/10/20/voile-barbe-islam-inquietantes-jurisprudences-de-la-cour-dappel-de-versailles-et-de-la-cedh/>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037602038&fastReqId=1192964272&fastPos=1>

Une décision d'une quinzaine de pages qui mérite un compte-rendu plus détaillé que l'article du 20 octobre. En effet, les articles de presse étaient loin de révéler la spécificité du contexte de l'entreprise concernée, ni le montant astronomique auquel l'employeur a été condamné.

Engagé en novembre 2011 par la société « Risk & Co », un cadre

« consultant sûreté » était rémunéré 400 euros par jour travaillé (dont la moitié pour prime de risque et indemnité d'expatriation).

Cette entreprise « assure des prestations de services dans le domaine de la sécurité et de la défense à des gouvernements, organisations internationales ou entreprises privées ».

Le salarié avait été licencié pour faute grave en 2013 pour avoir refusé une mission au Yémen, pays dans lequel il estimait être « menacé ». Il s'agissait d'organiser des accompagnements dans le cadre de déplacements de civils américains. Cependant, l'employeur prétendait aussi avoir découvert que le précédent client auprès duquel ce « consultant » était intervenu était très mécontent de ses services. Il justifiait aussi le licenciement en faisant valoir qu'il avait « souligné que l'apparence » de son employé « pouvait être un frein pour notre client », une remarque qui avait suscité la colère du cadre : « vous vous êtes emporté en nous donnant l 'ordre de vous repositionner avec votre apparence actuelle et en nous indiquant que *c'était aux clients de s'adapter à vous et non l'inverse* » !!!!

Pourtant, lui est-il rétorqué, **« vous saviez pertinemment que votre barbe, taillée d'une manière volontairement très signifiante aux doubles plans religieux et politique, ne pouvait qu'être comprise que comme une provocation par notre client, et comme susceptible de compromettre la sécurité de son équipe et de vos collègues sur place ».**

Voilà qui est assez explicite, même si l'employeur a bien pris soin de ne pas écrire le mot « islam »...

Empêchée par la loi française de refuser d'embaucher un musulman pour un poste clé dans le secteur de la sécurité, l'entreprise était confrontée à la réticence de ses clients au point de licencier. On va pourtant voir que la cour d'appel de Versailles annule le licenciement.

La lettre de rupture du contrat de travail était très claire : « le 2 juillet 2013, lorsque notre client nous a fait part de son refus de votre candidature il nous a précisé, comme nous le craignons, que votre apparence était l'une des raisons majeures de son rejet de votre candidature » ; « **votre présentation actuelle marque une évolution sensible de votre apparence par rapport aux photos remises lors de votre embauche** ». **Cette dernière considération aurait peut-être pu justifier l'annulation du contrat de travail pour dol.**

A ce jour, jamais la justice ne semble avoir été saisie d'une telle demande. Compte tenu du régime actuel des discriminations, il est vrai que l'employeur n'est pas censé être autorisé à ne pas embaucher au motif qu'il s'agit d'un musulman.

J'avais envisagé néanmoins cette hypothèse le 22 février 2016 au sujet de la loi « El Khomry » :

<http://resistancerepublicaine.com/2016/02/21/la-charia-dans-le-ntreprise-ou-les-consequences-de-la-calamiteuse-loi-el-khomry-decryptage-juridique/>

L'employeur se trouve finalement pris en étau, obligé de réaliser des contorsions pour essayer de se justifier sans tomber dans l'illégalité. C'est peine perdue.

« **Nous respectons tout à fait les raisons privées qui vous motivent dans votre choix, mais vos choix rendent impossibles votre repositionnement** ».

Le salarié s'était de plus fait menaçant : « *vos menaces à peine voilées au cours de votre entretien préalable de décrédibiliser notre société au moyen de réseaux français et étrangers dans lesquels vous nous avez dit disposer de relais, n'est pas de nature à nous ébranler dans notre décision mais bien au contraire confirme l'impossibilité de votre maintien même temporaire dans l'entreprise* ». Le ton était donné. Le recours aux prud'hommes a naturellement suivi ces échanges tendus (djihad judiciaire ?).

Se fondant sur les textes du Code du travail relatif aux discriminations, la cour d'appel annule le licenciement.

Elle se fonde aussi sur l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mars 2017.

Cela confirme ainsi les craintes que j'avais exprimées le lendemain de cet arrêt malgré un article optimiste d'Antiislam. J'attirais l'attention sur le fait qu'**il demeure en principe, en droit européen, interdit d'interdire les signes islamiques.**

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

Malgré le contexte très spécifique de l'entreprise, la grosse rémunération du salarié aussi, cadre ne pouvant être assimilé à un ouvrier travaillant à la chaîne dans une usine lambda, la cour d'appel reproche à l'employeur de ne pas avoir produit de « règlement intérieur ni aucune note de service précisant la nature des restrictions qu'il entend imposer en raison des impératifs de sécurité qu'il invoque.

*« Par ailleurs, s'il considère la façon dont le salarié portait sa barbe comme une provocation politique et religieuse, l'employeur ne précise ni la justification objective de cette appréciation, **ni quelle façon de tailler la barbe aurait été admissible au regard des impératifs de sécurité avancés** »* selon la cour.

La cour d'appel refuse donc de rechercher elle-même ce qui caractérise une barbe islamique !

<http://resistancerepublicaine.com/2018/10/14/montre-moi-ta-barbe-je-te-dirait-qui-tu-es/>

Enfin, l'employeur est même **condamné à payer** :

- **une provision de 146 400 euros nets à valoir sur le préjudice subi par le salarié !**
- la somme de 1 967,74 euros nets au titre du salaire correspondant à la mise à pied conservatoire,
- 3 000 euros de frais de procès.

TOTAL : plus de 150.000 euros !!!