

« L'islam a pris le dessus » : un représentant syndical en sécurité ferroviaire licencié !

écrit par Maxime | 23 mars 2019



Une condamnation peut en cacher une autre, comme les trains sur le passage à niveau...

Après la récente [confirmation par la CEDH](#) de la condamnation pour blasphème de Mme Wolff en Autriche, la cour (CAA) de Douai paraît aller dans le même sens en permettant le licenciement d'un salarié représentant syndical dans le domaine de la sécurité ferroviaire qui avait voulu signaler en comité d'entreprise l'importance prise par l'islam, selon lui, sur le lieu de travail.

Il serait fastidieux de rappeler toute la jurisprudence de ces dernières années à ce sujet.

En gros, on peut dire qu'il y a deux régimes applicables, celui de ceux qui manifestent leur appartenance dite religieuse au travail et les autres, qui émettent des opinions profanes. Ces derniers sont moins bien traités que les premiers.

En dépit du principe constitutionnel de la laïcité en France et en raison de l'influence de l'Union européenne en la matière, mais pas seulement, des juges français ont lourdement condamné des employeurs ayant licencié des musulmans exprimant des revendications dites religieuses, en tous cas personnelles et identitaires au travail.

Au contraire, l'affaire jugée à Douai le 14 mars montre que dans le sens inverse, celui qui exprime une opinion hostile à l'islam au travail encourt le licenciement sans recours possible.

Il s'agissait d'un « salarié protégé », c'est-à-dire un représentant syndical du personnel, dont le licenciement suppose une autorisation de l'inspecteur du travail... qui, dans le cas présent, l'avait refusée.

Dans une telle hypothèse, un recours hiérarchique est possible auprès du ministre du travail. A l'époque, c'était François Rebsamen, sous Hollande, qui était aux manettes. Or, ce dernier a autorisé, contrairement à l'inspecteur, le licenciement pour avoir dit que « l'islam avait pris le dessus » lors de l'arrivée d'un nouveau secrétaire au comité d'entreprise.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000038253936&fastReqId=602385617&fastPos=1>

Rebsamen permettait ainsi à l'établissement public de sécurité ferroviaire de licencier l'agent concerné en dépit du principe de la liberté d'expression qui désormais paraît régner en entreprise, même pour y exprimer des opinions extraprofessionnelles, depuis les affaires jugées récemment à propos de voiles islamiques. Mais on a l'impression que ce libéralisme ne vaut pas pour les islamophobes, malgré l'égalité et la laïcité républicaines...

Pourtant, dans le cas présent, l'opinion émise n'avait pas été communiquée à des tiers à l'entreprise, contrairement au cas où l'employeur met ses clients et partenaires en présence d'un salarié exprimant des opinions islamiques.

Assistant de gestion des ressources humaines, puis gestionnaire de paie et d'administration du personnel depuis 2007, le représentant était investi depuis 5 ans de la délégation unique du personnel. C'est dire qu'il était apprécié par ses collègues, au point d'être désigné en 2013 comme représentant de la section syndicale de l'UFM CGT des cheminots de la Somme. Il était également représentant du personnel titulaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il lui était reproché, au cours d'une réunion du comité d'entreprise d'avoir tenu des propos jugés « discriminatoires à l'égard du nouveau secrétaire du comité d'entreprise, qui lui avait succédé, et qui était absent à cette séance » pour avoir dit que « l'islam a pris le dessus ! » depuis la nomination de ce nouveau secrétaire.

Certes, d'autres reproches sont articulés contre l'intéressé. Il aurait mis une mauvaise ambiance dans l'établissement public. On sait néanmoins que les relations humaines ne sont jamais simples, il est parfois difficile d'attribuer des torts et on ne peut jamais exclure, l'établissement concerné relevant du droit du travail et non du droit de la fonction publique, que certains salariés participent à la création d'une ambiance malsaine pour récupérer un poste, profiter d'une promotion voire pour des motifs purement idéologiques. On ne se prononcera pas sur ce point faute de données suffisantes.

Mais que l'islam se trouve invoqué dans un tel conflit revêt un caractère assez inhabituel pour être souligné et finalement

pour choquer, car on ne voit pas finalement ce qu'il y aurait de « discriminatoire » dans le simple fait d'évoquer l'islam, si l'on comprend bien le sens implicite des propos relatés, comme une doctrine qui aurait des adeptes dans l'entreprise et leur manifestation de l'appartenance à l'islam comme une source de division entre salariés.

A supposer que ce fût faux dans le cas présent (il faut reconnaître que le salarié ne formulait pas de grief précis et utilisait un langage outrancier par ailleurs), cela justifiait-il pour autant un licenciement ? La seule sanction concevable n'aurait-elle pas été celle des urnes, afin de laisser aux salariés de l'entreprise la possibilité de désavouer ce représentant lors des prochaines élections professionnelles ? **Tel n'a pas été pourtant l'avis de Rebsamen, de l'établissement public de sécurité ferroviaire ni de la cour de Douai.**

Que ces propos négatifs pour l'islam en entreprise soient pris en considération pour justifier un licenciement contraste singulièrement avec la place que les opinions en sa faveur se voient reconnaître en entreprise par la jurisprudence.

On peut donc dire qu'il existe dans le droit français actuel une obligation d'aimer l'islam. Sur quel fondement ? Bien malin celui qui saura le dire...

On aurait donc le droit de se réclamer de l'islam, sauf exception justifiée par la nature des tâches à accomplir et prévue antérieurement par un règlement intérieur, selon la CJUE et la Cour de cassation, mais pas, selon la CAA de Douai, le droit de rejeter l'islam.

Il ne reste plus qu'à souhaiter qu'un recours devant le Conseil d'Etat soit introduit. Peut-être fera-t-il alors prévaloir la liberté d'expression du salarié ? Certes, le Conseil d'Etat semble très

soucieux de préserver à l'islam une certaine visibilité dans l'espace social, comme l'ont montré ses précédents arrêts, mais comme l'illustre Alfred de Musset, « *il ne faut jurer de rien* »...