Vous refusez de travailler avec une voilée ou un barbu ? Licenciement sans préavis ni indemnité

écrit par Maxime | 13 avril 2019

Votre employeur peut vous licencier sans indemnité et sans préavis si vous refusez de travailler avec une voilée, un barbu islamique ou un migrant. Telle est la conséquence de plusieurs jurisprudences qui s'installent en France sous Hollande et Macron, dans un climat d'islamisation de la société française.

L'arrêt du 6 mars dernier de la chambre sociale de la Cour de cassation ne concernait certes pas spécifiquement ces catégories de personnes, mais il faut le remettre dans un contexte général.

Tout d'abord, les articles L 225-1 et suivants du Code pénal interdisent aux citoyens de discriminer, c'est-à-dire d'opérer une distinction, en fonction de la religion, l'origine, les opinions politiques, la nationalité…

Jusqu'à présent, on a constaté des cas de poursuite pour les refus de service ou de vente à raison notamment de

l'appartenance à l'islam, comme l'ont récemment illustré les situations d'une cliente refusant d'être servie par une voilée dans un magasin ou de la tenancière d'un bureau de tabac qui n'avait pas voulu remettre un colis à une femme tant qu'elle n'avait pas retiré son voile pour pouvoir contrôler son identité.

Avec cet arrêt, un pas est franchi car le salarié refusant de travailler avec un collègue à proprement parler ne refuse pas un service ou une vente à ce collègue. Or, la Cour de cassation estime que l'employeur est en droit d'imposer à son salarié les collègues qu'il recrute, alors même que ceux-ci par exemple choisiraient de faire leur prière sur le lieu de travail, refuseraient de serrer la main des personnes du sexe opposé ou arboreraient un voile exprimant leur adhésion à l'islam.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038238802&fastReqId=1232055049&fastPos=1

Cette décision signifie que le salarié exprimant haut et fort son mécontentement face à un collègue dont il désapprouve le comportement risque d'endosser la responsabilité de la détérioration des conditions de travail et de pouvoir être licencié pour cette raison.

Surtout, ce licenciement pourra avoir lieu sur le champ et sans indemnité, pour faute grave !

Depuis les débats entourant la loi El Khomry, la question du sort des collègues du salarié exprimant ses particularismes identitaires se posait de façon lancinante. En effet, on pouvait remarquer que la communauté de travail était largement ignorée des débats, puisque les pouvoirs publics ont toujours envisagé la relation employeur – salarié sans penser que l'employeur intervenait aussi, s'il refusait le voile au travail, comme chargé des intérêts de l'ensemble de ses

salariés afin de garantir leur liberté de conscience et leur droit à bénéficier d'un environnement de travail idéologiquement neutre. Or, ce droit n'a pas été reconnu, ni de la part du gouvernement et du parlement, ni de la part des juges qui ont eu à connaître de ces cas, dont la Cour de cassation.

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

http://resistancerepublicaine.com/2017/11/25/catastrophique-arret-de-la-cour-de-cassation-le-voile-autorise-en-entreprise/

Si l'on combine ces différentes solutions, l'une rendant très difficile l'interdiction du voile au travail de la part d'une salariée qui n'est pas en contact avec la clientèle, l'autre qui empêche un salarié d'exprimer sa désapprobation sous peine d'être renvoyé comme un malpropre, on constate que la liberté d'expression des salariés hostiles à l'islamisation de leur environnement de travail risque d'être sacrifiée sur l'autel du « vivre ensemble » à sens unique.

On comprend mal comment un salarié peut être licencié comme s'il avait piqué dans la caisse pour avoir dénoncé le voile au travail dans une entreprise privée, alors qu'un agent public est en droit de dénoncer un collègue exprimant dans le service une adhésion idéologique spécialement en portant un voile.

Il est aussi à craindre qu'un salarié soit « lourdé » sans ménagement pour s'être plaint que son collègue migrant baragouine et qu'il en a assez de ne rien comprendre à ses paroles.

On constate à nouveau que les lois et jurisprudences actuelles, fort influencées par le droit européen, ne sont pas tenables. Qu'on ne s'étonne pas que beaucoup réclament désormais une sortie de la France de l'Union européenne et la dénonciation des traités

migratoires face au changement de civilisation que veulent nous imposer les autorités internationales avec la complaisance de la majorité de la classe politique française.