**Cas pratique Libertés individuelles (17.02.23)**

À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexe, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.

Situation juridique

Éric Bostony va prochainement avoir 25 ans. C'est un grand amateur de rugby qui a beaucoup pratiqué ce sport quand il était plus jeune et qui va encore régulièrement assister à des matchs. Après un BTS commercial, il a obtenu une licence professionnelle dans la spécialité « Commercialisation des produits et services sportifs ». li a trouvé rapidement du travail dans des grandes surfaces spécialisées en équipements sportifs, mais pour une durée limitée. Aujourd'hui, Éric Bostony est ravi, il a été embauché comme conseiller clientèle, il y a presque six mois, par une enseigne prestigieuse qui commercialise des vêtements de sport haut de gamme dans le centre de Paris.

Pour son anniversaire, Éric voudrait s'offrir un tatouage maori (relatif au peuple polynésien de Nouvelle-Zélande). Lors d'une discussion pendant la pause repas, Éric fait part de son projet à son employeur, Monsieur Dupretz. À sa grande surprise, ce dernier réagit négativement. Il estime que le fait d'être tatoué n'est pas compatible avec le commerce haut de gamme, que la clientèle très chic peut ne pas apprécier d'avoir affaire à un vendeur tatoué. Monsieur Dupretz précise égaiement à Éric qu'il doit respecter ces consignes et que, même si le règlement intérieur n'évoque pas les tatouages des salariés, le non-respect de ces directives pourrait constituer un motif de licenciement.

1. Qualifiez juridiquement la situation.
2. Formulez le problème juridique qui se pose à Éric.
3. Identifiez les éléments de fait et de droit qu’Éric peut opposer au chef d’entreprise.
4. Expliquez si le licenciement envisagé par M. Dupretz est justifié au plan juridique.

**Annexe 1 : Extrait du contrat de travail**

**Entre les soussignés** : La société Suncorp, SA dont le siège social est situé à Paris représentée par Monsieur Pascal Dupretz agissant en qualité de directeur général, **d'une part** et Monsieur Bostony Éric, demeurant à Colombes, né le 20 août 1989, de nationalité française, **d'autre part**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Article I : Emploi occupé**

Monsieur Bostony Éric est engagé à partir du 5 janvier 2014 pour une durée indéterminée, par la société Suncorp en qualité de conseiller clientèle.

**Article II : Définition des missions**

Les attributions de M. Bostony sont notamment les suivantes : accueil et conseil de la clientèle, encaissement des achats et contrôle de la caisse, présentation et rangement des articles en rayon, en vitrine et dans la réserve, étiquetage, signalement des éventuelles anomalies de stock ...

M. Bostony devra loyalement et diligemment exécuter ses fonctions et également, dans l'exercice de ses attributions, se conformer aux ordres, instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données par la société.

M. Bostony déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur et de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004 applicable à l'entreprise.

**Article VI : Durée du travail**

La durée du travail de Monsieur Éric Bostony est égale à 35 heures hebdomadaires.

La Direction pourra demander au salarié d'effectuer si nécessaire des heures supplémentaires.

Les horaires de travail de Monsieur Éric Bostony seront fixés par planning chaque mois.

**Article XIV : Rupture**

En cas de rupture du présent contrat, le préavis réciproque sera de deux mois.

Cette rupture devra être notifiée à l'autre partie par une lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait en double exemplaire, à Paris, le 05 janvier 2014

P. DUPRETZ Eric Bostony

**Annexe 2 : Articles du Code du travail**

**Article L1121-1**

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

**Article L1132-1 (extraits)**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] notamment en matière de rémunération, [...], de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

**Article L1235-1 (extraits)**

[...] Le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

**Annexe 3 : Arrêt de la Cour de cassation du 12 novembre 2008 (extraits)**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 26 septembre 2006), que M. X..., qui avait été engagé le 1er octobre 2000 en qualité d'agent technique des méthodes par la société Sagem, [...] est venu travailler le 21 mai 2001 en bermuda et a continué les jours suivants à porter la même tenue vestimentaire malgré les observations orales puis écrites de ses supérieurs hiérarchiques lui demandant de porter un pantalon sous la blouse prescrite par les consignes de sécurité, jusqu'à son licenciement prononcé pour avoir "manifesté à l'égard de (sa) hiérarchie (son) opposition forte et persistante à l'application d'une consigne simple (port d'un pantalon par les hommes sur les lieux de travail)" et "marqué publiquement à cette occasion (son) refus d'adhésion aux valeurs fondamentales de la société" ; qu'il a saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes d'une demande d'annulation de son licenciement [...] ;

Mais attendu qu’en vertu de l’article L1121-1 du Code du travail un employeur peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché ;

Et attendu que les énonciations tant du jugement du Conseil de prud'hommes que de l'arrêt confirmatif font apparaître que la tenue vestimentaire du salarié était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail qui pouvaient le mettre en contact avec la clientèle et que l'intéressé, en faisant évoluer un incident mineur en contestation de principe et en lui donnant une publicité de nature à décrédibiliser la hiérarchie et porter atteinte à l'image de la société, a dépassé le droit d'expression reconnu aux salariés dans l'entreprise [...]

Par ces motifs : rejette pourvoi ; Condamne M. X... aux dépens.

**Corrigé**

**Vulgarisation de la situation :**

Eric Bostony après avoir obtenu ses diplômes, a rapidement trouvé du travail mais visiblement en CDD. Aujourd’hui il est salarié de l’entreprise Suncorp en CDI.

Pour son anniversaire, Eric Bostony souhaiterait se faire tatouer et il en parle à son employeur monsieur Dupretz.

Ce dernier lui dit ne pas être favorable à ce qu’il se fasse tatouer pour des raisons précises notamment en matière d’image de l’entreprise. Il lui dit même que cela pourrait constituer un motif de licenciement.

Q1 – Les faits

Les parties ? Eric Bostony est salarié de Suncorp qui est son employeur. Eric est une personne physique, Suncorp une personne morale.

Relation entre les parties ? Eric Bostony est relié par un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à la société Suncorp. Ce contrat fait naître des obligations réciproques entre les parties comme le respect du règlement intérieur, la loyauté pour le salarié et la rémunération, la mise en place de bonnes conditions de travail pour l’employeur.

Ce contrat de travail implique l’existence d’un lien de subordination juridique qui confère à l’employeur le pouvoir règlementaire, de direction et disciplinaire. Le salarié est la partie faible au contrat, l’employeur la partie forte.

Litige ? Eric Bostony envisage de se faire tatouer. Monsieur Dupretz est réticent à l’idée que son salarié se fasse tatouer car cela pourrait dégrader l’image de l’entreprise, et faire fuir certains clients en raison d’une incompatibilité avec le commerce haut de gamme, chic.

Monsieur Dupretz envisage la possibilité de licencier Eric si ce dernier refuse les directives.

Q2 – Le problème juridique

* Un tatouage est -il une cause réelle et sérieuse pouvant justifier un licenciement ?
* Un employeur peut-il restreindre les droits et les libertés individuelles notamment de son salarié ?

Q3 – Eléments de faits et de droits en faveur d’Eric Bostony :

Se faire un tatouage est une liberté individuelle du salarié. L’employeur ne peut la limiter que si elle n’est pas justifiée et qu’elle n’est pas proportionnée au but recherché comme le prévoit l’article L1121-1 du code du travail.

De plus, l’article L1132-1 du code du travail stipule le fait qu’il est interdit à l’employeur de faire preuve de discrimination notamment en matière d’apparence physique que cela soit pour le recrutement par exemple ou bien même pour un licenciement.

Eric Bostony peut aussi évoquer le fait que le règlement intérieur ne prévoit rien à ce sujet.

Q4 – Justification du licenciement de monsieur Dupretz

L’article 1235-1 du code du travail stipule que c’est au juge qu’il appartient d’apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement invoqué.

Les règles juridiques que pourraient mobiliser monsieur Dupretz sont les suivantes :

* Limitation des libertés individuelles en raison de la nature de la tâche à accomplir et de la proportionnalité au but recherché.
* De plus, si le salarié abuse de sa liberté d’expression en contestant publiquement notamment les directives de son employeur au sujet du tatouage, le licenciement pourrait être justifié d’une cause réelle et sérieuse comme nous l’indique l’arrêt de la cour de cassation en annexe.

En l’espèce, il semble difficile pour monsieur Dupretz de pouvoir mener à bien une procédure de licenciement avec une cause réelle et sérieuse. Il disposera de peu de levier juridique. C’est au juge toutefois qu’appartiendra l’appréciation du caractère réel et sérieux du motif invoqué.

Les règles juridiques en faveur d’Eric Bostony sont les suivantes :

* La liberté d’expression est un droit, une liberté individuelle du salarié qu’il peut user dès lors qu’il n’en abuse pas (injures, déloyauté, etc)
* Le licenciement est encadré juridiquement et il ne peut faire l’objet d’une discrimination en raison de l’apparence physique
* La nature de la tâche à accomplir pour un vendeur de vêtements sportwear même haut de gamme n’est pas incompatible avec le port d’un tatouage. Le tatouage ne nuit pas à la réalisation de la tâche.
* Le comportement d’Eric ne semble pas perturber le bon fonctionnement de l’entreprise
* Le règlement intérieur ne mentionne pas d’interdiction en matière de tatouage. De plus, le droit encadre la réalisation du règlement intérieur et interdit l’insertion de dispositions contraire aux libertés individuelles.

En l’espèce, bien que c’est au juge de décider et d’apprécier la situation, Eric Bostony ne semble pas pouvoir être licencier car il n’y a aucune cause réelle et sérieuse. En effet, il n’abuse pas de sa liberté d’expression, le licenciement semble discriminant en raison de l’apparence physique, réaliser ses missions est compatible avec le port du tatouage, il ne perturbe pas le bon fonctionnement de l’entreprise et le règlement intérieur ne prévoit rien.