

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 septembre 2025, 23-22.722, Publié au bulletin

Religions Institutionnelles (Catho, Judaïsme)

Jurisprudence judiciaire

Date 10/09/2025**Juridiction / Nature** JURI**ECLI** ECLI:FR:CCASS:2025:S000788**URL Légifrance** <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000052267312>**Préjudices :**

Préjudice d'emprise sur mineur

Préjudice lié aux menaces spirituelles, religieuses ou idéologiques

Préjudice lié à l'atteinte à l'intérêt supérieur de l'enfant

RÉSUMÉ IA

Cette affaire concerne une salariée d'une association religieuse (Esperem) poursuivie pour avoir distribué des bibles à des mineures résidentes. L'employeur l'a sanctionnée puis licenciée en 2018 pour cette action, soulevant des questions sur les limites du prosélytisme religieux en milieu professionnel et institutionnel accueillant des enfants.

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

Cassation civil - CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Faute du salarié - Défaut - Applications diverses - Agissements dans le cadre de la vie personnelle du salarié - Agissements relevant de l'exercice de la liberté religieuse du salarié - Portée

SOLUTION / CONCLUSION

Cassation partielle

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : SOC. JL10 COUR DE CASSATION _____ Arrêt du 10 septembre 2025 Cassation partielle M. HUGLO, conseiller doyen faisant fonction de président Arrêt n° 788 FS-B Pourvoi n° Y 23-22.722 R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E _____ AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS _____ ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 10 SEPTEMBRE 2025 Mme [D] [H], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Y 23-22.722 contre l'arrêt rendu le 5 octobre 2023 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant à l'association Esperem, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation. La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, trois moyens de cassation. Le dossier a été communiqué au procureur général. Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SARL Cabinet Rousseau et Tapie, avocat de Mme [H], de la SCP Doumic-Seiller, avocat de l'association Esperem, et l'avis de Mme Laulom, avocate générale, après débats en l'audience publique du 18 juin 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Ott, conseillère la plus ancienne faisant fonction de doyenne, Mmes Sommé, Bouvier, Bérard, M. Dieu, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, Ollivier, Arsac, conseillères référendaires, Mme Laulom, avocate générale, et Mme Pontonnier, greffière de chambre, la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ; Faits et procédure 1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 5 octobre 2023), Mme [H] a été engagée, en qualité d'agente de service intérieur, à compter du 1er septembre 2005, par l'association Henri Rollet, devenue ensuite l'association Esperem, spécialisée notamment dans la protection de l'enfance. 2. La relation de travail était régie par la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. 3. L'employeur a sanctionné la salariée en prononçant un avertissement, en novembre 2016, puis une mise à pied disciplinaire de trois jours, en juillet 2018, pour avoir notamment remis des bibles à des jeunes mineures résidentes. 4. Licenciée le 13 novembre 2018, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir l'annulation de son licenciement et des sanctions disciplinaires antérieures, soutenant que ces mesures, prises en raison de ses convictions religieuses, étaient discriminatoires. Examen des

moyens Sur les deuxième et troisième moyens 5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation. Mais sur le premier moyen Enoncé du moyen 6. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors : « 1°/ qu'est entaché de nullité le licenciement qui sanctionne l'exercice de la liberté d'expression et de la liberté religieuse du salarié en dehors de l'entreprise ; qu'il ressort des constatations de la cour d'appel que c'était en dehors du lieu de travail et sur le temps de sa vie privée, que la salariée, après avoir appris que la jeune fille était elle aussi de confession catholique, avait dit à cette dernière qu'il fallait beaucoup prier et lui avait donné une bible ; qu'en retenant néanmoins que le licenciement, motivé par le fait que la salariée avait remis une bible à une jeune fille, était intervenu du fait de son comportement prosélyte et reposait sur une faute, la cour d'appel a violé les articles 9 et 10 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles L. 1121-1 et L. 1132-1 du code du travail ; 2°/ que l'exercice de la liberté d'expression et de la liberté religieuse des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus ; qu'en retenant que le licenciement, motivé par le fait que la salariée avait remis une bible à une jeune fille, était intervenu du fait de son comportement prosélyte et reposait sur une faute, alors pourtant qu'il ressortait de ses constatations que c'était en dehors du lieu de travail et sur le temps de sa vie privée, que la salariée, après avoir appris que la jeune fille était elle aussi de confession catholique, avait dit à cette dernière qu'il fallait beaucoup prier et lui avait donné une bible, ce dont il résultait, d'une part, que les propos tenus par la salariée ne comportaient pas des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs et, d'autre part, que la salariée n'avait commis aucun acte de prosélytisme abusif, la cour d'appel a violé les articles 9 et 10 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles L. 1121-1 et L. 1132-1 du code du travail. » Réponse de la Cour Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail : 7. Il résulte du premier des textes susvisés qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. 8. Il résulte du dernier des textes susvisés que tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance de la prohibition des discriminations en raison des convictions religieuses est nul. 9. Pour écarter toute discrimination

en raison des convictions religieuses, l'arrêt retient d'abord que la salariée présente des éléments de fait laissant supposer, dans leur ensemble, l'existence d'une discrimination dès lors qu'elle a été licenciée pour avoir donné une bible à une jeune fille prise en charge par l'association. 10. Il relève ensuite que l'association, accueillant des mineurs fragiles et influençables, s'adresse à des personnes particulièrement vulnérables et que le préambule de son règlement intérieur rappelle les valeurs de l'association, fondées sur le respect de la dignité des personnes accueillies et des droits fondamentaux et énonce que les obligations de neutralité, de confidentialité, de réserve et de confiance sont la clé de voûte des règles de travail des professionnels qui y travaillent. 11. Il retient que, même en l'absence de toute mission pédagogique, la salariée était en contact avec les mineurs hébergés par l'association, ce qui lui permettait de leur transmettre et leur imposer ses convictions religieuses et que le licenciement est intervenu, non pas du fait des convictions religieuses de la salariée ni même de leur expression, mais de son comportement prosélyte consistant par des actes, la remise de bibles, et des propos de nature à imposer à des mineurs vulnérables sa religion, sans tenir compte de leur liberté d'embrasser ou non une religion et notamment une autre religion que la sienne. 12. Il en déduit en premier lieu que l'employeur démontre, par des éléments étrangers à toute discrimination, que la sanction disciplinaire se justifiait de même que la restriction à l'expression religieuse, du fait du danger de heurt entre deux libertés ou droits fondamentaux ou par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise, de sorte que le licenciement n'est pas nul. 13. Il en déduit en second lieu que cette démarche de la salariée, intervenant après les faits similaires qui lui avaient été reprochés en novembre 2016 et juillet 2018, relevait du prosélytisme et que l'employeur était légitime à considérer que le comportement réitéré depuis deux ans de la salariée à l'égard d'une population mineure et fragile, constituait un abus de la liberté d'expression et de manifestation des convictions religieuses, allant au-delà de l'expression de ces convictions, entravait l'exécution du contrat de travail et violait les principes fondamentaux inscrits au règlement intérieur, de sorte que le licenciement était fondé par une cause réelle et sérieuse. 14. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée, agente de service et non éducatrice, avait pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital où la mineure avait été admise pour lui remettre une bible, ce dont il résultait que les faits reprochés par l'employeur étaient intervenus en dehors du temps et du lieu du travail de la salariée et ne relevaient pas de l'exercice de ses fonctions professionnelles, de sorte que le licenciement prononcé pour motif

disciplinaire en raison de faits relevant, dans la vie personnelle de la salariée, de l'exercice de sa liberté de religion était discriminatoire et donc nul, la cour d'appel a violé les textes susvisés. Portée et conséquences de la cassation 15. La cassation du chef de dispositif déboutant la salariée de sa demande d'annulation du licenciement n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt déboutant la salariée de ses demandes d'annulation des sanctions disciplinaires des 22 novembre 2016 et 19 juillet 2018 et de paiement des rappels de salaire à ce titre. PAR CES MOTIFS, la Cour : CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute Mme [H] de ses demandes d'annulation des sanctions disciplinaires des 22 novembre 2016 et 19 juillet 2018 et en paiement de rappels de salaires à ce titre, l'arrêt rendu le 5 octobre 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris ; Condamne l'association Esperem aux dépens ; En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'association Esperem et la condamne à payer à Mme [H] la somme de 3 000 euros ; Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix septembre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile. ECLI:FR:CCASS:2025:SO00788

RÉFÉRENCE

JURI, 10 septembre 2025, ECLI:FR:CCASS:2025:SO00788. Disponible sur Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000052267312> (consulté le 22 juillet 2026).