



## **SYNTHÈSE DES TRAVAUX DU GROUPE AFDT LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE**

### **I. PRÉCISIONS SUR LES CONCEPTS**

#### ***1. Les laïcités.***

La notion de laïcité est rarement utilisée « nue » ; elle est le plus souvent adjectivée (la laïcité est selon les discours ouverte, tolérante...)

Il y a derrière *ces laïcités* et les discours (militants) qui les supportent présupposés politiques et idéologiques (par exemple avec la construction historique de la « laïcité à la française »). La laïcité est alors véhicule commode permettant à ceux qui en usent d'imposer une certaine représentation des rapports sociaux (cette opération « de mise en adjectif » peut d'ailleurs servir, bien différemment, un extrémisme laïque comme son contraire !).

La laïcité est susceptible de définitions très différentes, selon les cultures, selon les histoires, selon les concepts. Jean Baubérot en dénombre sept (Les 7 laïcités françaises, éditions de la maison des sciences de l'homme, coll. Intervention s, 2015)

#### ***2. La laïcité, notion constitutionnelle***

Mais la laïcité est aussi notion juridique en ce sens qu'elle est qualité conférée par la Constitution (art. 1<sup>er</sup>) à la République française (parler d'un principe de laïcité semble ici abus de langage). Dans la conception constitutionnelle française, le choix est fait d'une laïcité qui constitue « un refus d'assujettissement du politique au religieux et du

religieux au politique » ((cf : Alexandre Lallet, Edouard Geffray « Le Conseil d'Etat, gardien du Temple : bref retour sur 25 ans de laïcité », AJDA n° 2, 20 janvier 2014)

)

De cette laïcité constitutionnelle découle une règle d'organisation de l'Etat (et de ses rapports avec la religion).

La laïcité exprime fondamentalement trois valeurs : la liberté de conscience (qui repose sur l'autonomie de jugement), l'égalité de tous les citoyens et le souci de l'Universel. A la première, est renvoyée la liberté de croire ou de ne pas croire ; à la seconde, l'unification des Hommes autour de ce qui les unit au sein de l'Etat, à la troisième, la neutralité confessionnelle de l'Etat.

### ***3. La laïcité et la neutralité***

Lorsque l'on dit que le principe de laïcité ne s'applique pas dans l'entreprise privée, il y a confusion entre laïcité et neutralité.

La laïcité est une médaille à deux faces : d'un côté, le neutralité de l'Etat et de l'action publique (interdiction d'une religion d'Etat ; prohibition pour ses agents d'afficher leurs croyances religieuses); de l'autre la liberté religieuse.

A proprement parler, ce qui ne s'applique pas dans l'entreprise privée, c'est l'obligation de neutralité confessionnelle. Cette obligation de neutralité est irréductiblement attachée à la construction et au maintien de la sphère d'action publique (sur laquelle nulle conviction religieuse ne peut exercer d'emprise) dont l'entreprise privée ne relève évidemment pas. Et ce n'est qu'au mépris – conscient ou non – d'une distinction fondamentale entre « espace public » et « espace social » que l'on peut soutenir que l'entreprise privée, qui relève sans conteste du second – même si « lieu de sociabilité « forcée », ne peut être assimilée en tous points à la rue –, doit se voir soumise à une exigence de neutralité. Le Conseil d'Etat dans son avis du 19 décembre 2013 comme le Conseil constitutionnel ne disent pas autres choses.

Autrement formulé, si la liberté religieuse est de principe dans l'entreprise, c'est bien parce que le « principe de laïcité » (cf. *supra*, pour des réserves sur cette expression commode) commande que les convictions religieuses puissent s'exprimer librement en dehors de la sphère d'action publique (que ce soit dans le champ privé ou dans la vie sociale).

### ***4. La laïcité et la tolérance***

Il est d'un point de vue philosophie deux grandes positions :

La première oppose régime de tolérance (ou de tolération) et régime de laïcité :

*« Le noyau philosophique de la différence entre régime de tolérance et régime de laïcité n'est pas la séparation des églises et de l'Etat : c'est l'abandon de la référence ou de la modalisation religieuse pour penser le lien politique et l'affirmation de la liberté de conscience à un niveau plus élevé et plus général que celui de la liberté des cultes »*

(C. Kintzler). Plus clairement, pour le philosophe, « *la foi n'a pas à fonder ni à faire la loi (...)* *Le lien politique, pour être et pour être pensé, n'a pas besoin d'une référence à la forme préalable du lien religieux* ».

La seconde fait de la laïcité un régime de tolérance (au sens où l'entend l'auteur américain Brian Leiter dans un ouvrage récemment traduit : *Pourquoi tolérer la religion ? Une investigation philosophique et juridique*, Genève, Éditions Markus Haller, coll. « Inférences », 2014).

C'est cette seconde manière de comprendre les rapports entre « laïcité et tolérance » qui est celle que la législation française a, à ce jour, adoptée. En ce sens, la laïcité est le corollaire de la liberté religieuse. Elle est inclusion de toutes les religions.

Une question essentielle se pose : tolérer, c'est accepter, pour des raisons morales ou épistémiques, les croyances d'autrui que l'on croit fausses ou erronées. Mais cette tolérance doit-elle aller jusqu'à exempter, au nom de leurs croyances, certains groupes de personnes des lois générales, applicables à tous ?

### **5. Laïcité, liberté et dignité**

Les rapports entre dignité et liberté religieuse sont très largement dépendants de la manière dont on conçoit la notion de dignité.

Pour ceux qui réduisent la dignité à la liberté (individuelle), la première n'est garantie que si la seconde l'est également. Le port du voile (dès lors qu'il est volontaire) constitue alors pour eux manifestation de la dignité de la personne.

Pour ceux qui distinguent liberté et dignité (et donc dignité de la personne et dignité humaine), certaines formes d'expression religieuse (comme le port du voile, fut-il volontaire) porte atteinte à la dignité humaine (en ce qu'il marque une hiérarchie entre les êtres humains et le statut inférieur de la femme).

Comme souvent, la dignité justifie, dans les discours, tout et son contraire (remarque qui n'invalide pas la dignité comme « notion juridique opératoire » mais invite seulement à en construire le sens).

En l'état, l'invocation de la dignité dans le champ des questions relatives à la libre expression des convictions religieuses ne semble guère de nature à éclairer les débats, à y apporter utile contribution ; pis, elle pourrait avoir pour conséquence de les obscurcir.

### **6. Prosélytisme**

Pour le CESE (Le fait religieux dans l'entreprise, nov. 2013), « *Les comportements prosélytes sont sans doute les plus difficiles à appréhender et peuvent générer des tensions particulièrement fortes sur les lieux de travail* ».

Sur le plan juridique, il n'y a point de débat. Le prosélytisme constitue exercice abusif de la liberté religieuse (et donc faute disciplinaire). Encore faut-il évidemment s'entendre sur ce que désignent ces actes prosélytes !

Et là aussi, on constate que le substantif (prosélytisme) ou l'adjectif (prosélyte) est souvent utilisé, sans être défini ! La force du discours tient pour partie à l'imprécision et à la force suggestive du terme qu'il emploie.

Au sens commun (Larousse), le prosélytisme désigne le « zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses idées ». De cette définition commune, le droit ne s'éloigne pas.

Par actes prosélytes, on entend classiquement, dans le champ du droit, les pressions, toutes les formes de propagande, de provocations ou de menaces (CE, 27 nov. 1996), les formes de propagande, imposer ses idées (Toulouse, 9 juin 2007, n° 09/97). Sans doute peut-on y ajouter des propos diffamatoires, injurieux ou excessifs (mais l'abus de la liberté religieuse est alors (re)couverte par l'abus de la liberté d'expression !).

**Exemple :** *constitue une faute grave par méconnaissance de l'obligation de neutralité, le prosélytisme reproché à un animateur d'un centre de loisir laïc qui avait lu la Bible et distribué des prospectus en faveur de sa religion aux enfants* » (CA. Toulouse, précité).

Autre certitude : en l'état du droit positif, si le port du voile (mais il en irait de même d'un autre « vêtement religieux ») est bien un signe ostensible, il n'est en rien manifestation prosélyte (CE, 27 nov. 1996, n° 169522) n'est pas, *en soi*, un acte prosélyte (la « doctrine » de feu la Halde, délib. 6 avril 2009, était également en ce sens).

## **II. LE DROIT**

La question de la religion dans l'entreprise n'est pas nouvelle mais elle se pose de manière renouvelée. La réponse juridique n'est pas écrite, elle est en cours d'écriture. Le droit offre un cadre et des procédures pour répondre aux questions posées (le droit fixe les règles du jeu de la vie sociale). Le droit ne donne pas la réponse : il donne les matériaux et les processus pour que les acteurs construisent ensemble une réponse la plus satisfaisante que possible, une belle illustration du phénomène de procéduralisation du droit.

### **1- Quels repères donne le droit ?**

1.1 L'entreprise est bien sûr tenue de respecter les règles de la société. La religion est, dans un premier temps, à appréhender sous deux versants complémentaires : la liberté et l'interdiction de discrimination. Le droit international, européen et interne donne des repères :

\* Repères du droit international des droits de l'homme :

- o Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) de l'ONU du 16 décembre 1966, art. 18.
- o Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CESDH) : art. 9 - Liberté de pensée, de conscience et de religion impliquant « la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé » (jurisprudence abondante de la Cour

européenne des droits de l'homme – CEDH 25 mai 1993, Grèce ; CEDH 15 février 2001, 2001, Suisse ; CEDH 29 juin 2004, Turquie, cette liberté peut faire l'objet de restrictions ; CEDH 2013, Royaume-Uni, concernant notamment sur la compatibilité entre le port de signes religieux, l'image de l'entreprise et des règles de sécurité ; CEDH 1<sup>er</sup> juillet 2014, France).

\* Repères du droit européen (Union européenne)

- o Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 10 Liberté de pensée, de conscience et de religion
- o Directive n° 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette directive interdit les discriminations, directes et indirectes, notamment en lien avec « la religion ou les convictions ».
  - Discrimination directe (incluant la discrimination par propos CJCE 10 juillet 2008, Feryn Firma NV, la discrimination par association CJCE 17 juillet 2008, Mme Coleman) ; absence de jurisprudence de la Cour de justice de l'UE sur la religion, cependant des questions préjudicielles sont posées (voir notamment Soc. 9 avril 2015<sup>1</sup>) ;
  - Discrimination indirecte

• Repères du droit interne

- o Déclaration des droits de l'homme et du citoyen : art. 10 « Nul ne peut être inquiété pour ses opinions, mêmes religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public... » (la liberté religieuse peut s'exprimer, elle n'est pas limitée au for intérieur) ;
- o Loi de Séparation des Églises et de l'État du 9 décembre 1905 : art. 1<sup>er</sup> « La République... *garantit* le libre exercice des cultes... » - Laïcité (organisation de l'État et de ses rapports avec les religions dans la Cité).
- o Constitution
  - Préambule de la Constitution du 27 oct. 1946 : « Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison... de ses croyances »
  - Constitution du 4 octobre 1958 : « La France est une République... laïque... Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction... de religion. Elle respecte toutes les croyances ».
- o Loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

L'entreprise doit assurer sa fonction économique : l'employeur, titulaire du pouvoir de direction, doit pouvoir organiser le fonctionnement de l'entreprise et l'activité des salariés pour atteindre les objectifs qu'il a fixé.

Tout pouvoir pouvant dégénérer en abus, le droit fixe des limites :

---

<sup>1</sup> Soc. 9 avril 2015, *Sté Micropole Univers*, n° 13-19.855, FS-PBI, à paraître au *Bull. civ. V* ; P. Adam, « Voile dans l'entreprise : les clients d'abord ? », entretien in *Sem. soc. Lamy*, 13 avril 2015, p. 8, M. Miné, « Liberté d'expression religieuse *versus* lois du Marché », *RDT* juin 2015-405.

\* lors du recrutement : « l'employeur a le libre choix de ses collaborateurs », sous réserve de ne pas discriminer - le processus de recrutement ne doit pas être discriminatoire (les questions sur la pratique religieuse n'ont pas de lien direct avec l'emploi, HALDE) ;

\* en cours d'emploi : l'employeur peut limiter l'exercice des libertés et des droits des personnes uniquement quand c'est pertinent au regard de la fonction exercée et quand cette restriction est limitée à ce qui est nécessaire. Toute limitation doit répondre aux exigences de justification et de proportionnalité.

Une boussole à mobiliser ici : l'article L. 1121-1 du Code du travail « 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 ».

## 2. Attentes des managers

Les managers (principalement ceux de proximité) sont en attente (forte) de réponses juridiques (comme guides pour l'action). A en croire certains<sup>2</sup>, l'entreprise devrait faire face aujourd'hui à une augmentation des revendications religieuses<sup>3</sup>. Dans une étude récente, 80% des managers interrogés – les difficultés rencontrées varient en fonction de la localisation géographique de l'entreprise<sup>4</sup> – disent cependant ne pas percevoir de « malaise particulier » sur les questions liées au fait religieux dans l'entreprise. Et dans un grand nombre de cas, les difficultés, lorsqu'elles existent, se règlent de façon amiable en interne<sup>5</sup>. Seuls 28 % des managers RH (pour seulement 14% des managers de proximité) interrogés ont cependant déjà été confrontés à des questions liées au fait religieux dans leur entreprise<sup>6</sup>. Par ailleurs, la question religieuse semble impacter assez faiblement la relation entre collègues<sup>7</sup>.

---

<sup>2</sup> Libération, 28 mai 2013 ; J. Colona, V. Renaux-Personnic, « Réflexions sur les arrêts récents de la chambre sociale de la Cour de cassation relatifs au port du voile islamique dans les entreprises », Gazette du palais, 8 juin 2013, n° 159, p. 13

<sup>3</sup> « Alors que traditionnellement – et à raison – l'employeur n'avait pas à connaître a priori la religion de ses employés, il est aujourd'hui placé face à des revendications religieuses (...) » affirme-t-on (First and 42nd, sur la gestion de la diversité religieuse en entreprise, déc. 2010). Une étude auprès de 393 DRH interrogés en avril 2008 (Sondage Ifop-Les Echos) constatait ainsi une hausse des revendications religieuses dans 37 % des entreprises basées en Ile-de-France et de 26 % sur l'ensemble du territoire. Ces demandes concernaient principalement des jours fériés, un régime alimentaire, la mise à disposition de lieux de prière, le port de vêtements ou accessoires religieux.

<sup>4</sup> Le sondage démontre que pour les structures situées dans les grandes métropoles telles que Lyon ou Marseille, la religion apparaît comme une question davantage préoccupante. 43 % des responsables RH interrogés et travaillant dans des entreprises d'Ile-de-France disent connaître ou avoir connu des problèmes liés au fait religieux, contre moins de 5 % des entreprises bretonnes.

<sup>5</sup> Seulement 6% des cas entraînent des situations de blocage ; Une étude de l'Observatoire du fait religieux en entreprise de Sciences Po Rennes, vient d'être publiée en partenariat avec le groupe Randstad France. Dans ce cadre, ont été interrogés 200 cadres des ressources humaines, 500 managers et 700 salariés. L'enquête par questionnaire a été réalisée entre septembre 2012 et mars 2013. Dans le cadre de luttes sociales au des années 1970, les syndicats de l'industrie de l'automobile avait déjà inscrit dans leurs revendications l'aménagement de lieux de cultes pour les immigrés issus des pays du Maghreb. Renault fut ainsi la première à ouvrir une salle de prière à ses salariés musulmans en 1976, suivie deux ans plus tard par Talbot.

<sup>6</sup> 58 % des managers de proximité interrogés disent que les questions religieuses n'influencent pas leur manière de manager. Il en reste toutefois 42 % qui déclarent que ces questions, lorsqu'ils y sont confrontés, influencent leurs pratiques managériales.

<sup>7</sup> Pour la grande majorité des personnes interrogées, ce n'est pas un sujet. Plus de deux tiers d'entre elles (68 %, soit 41 % + 27 %) déclarent ne pas connaître, ou seulement partiellement, la pratique religieuse de

Reste, comme le souligne le long exposé des motifs de la délibération (n° 2011-67) rendue par la Halde le 28 mars 2011<sup>8</sup>, que les interrogations des « managers » – engagés par ailleurs, parfois, dans des politiques de diversité (dont l'identité religieuse fait partie)<sup>9</sup> – ne cessent, elles, d'augmenter. Et les pratiques d'entreprises d'osciller entre le « tout accepter », le « rien céder » ou le « débrouille-toi »<sup>10</sup>. Le manager de notre temps paraît ainsi assailli par les doutes (sur le droit applicable ; sur la conduite à tenir...) et par la peur (entre autres, d'être poursuivi pour discrimination) et est en (re)quête de sécurité juridique<sup>11</sup>... Besoin de sécurité auquel tente de répondre la multiplication des « guides de bonnes pratiques » et « chartes de bonnes conduites ».

### 3. Les salariés formulent des attentes diverses :

- \* le « droit à l'indifférence » : le droit d'être traité comme les autres (égalité de traitement),
- \* pour certains le « droit à la différence » au regard du modèle dominant dans l'entreprise, suivant la population active présente – origines, âges, sexe, etc. (liberté). Il s'agit alors d'obtenir de l'entreprise la prise en compte de demandes particulières (notamment religieuses). La politique de « diversité » peut générer une augmentation de demandes religieuses.
- La question de l'identité est ici posée « La question de l'égalité des droits est étroitement liée à celle de l'identité » (cf. Conseil d'État, Rapport sur le principe d'égalité, 1996).
- Une tension existe entre ces deux demandes, découlant des deux volets de la non discrimination – égalité et liberté (Aristote).

L'entreprise ne peut pas employer les compétences et les capacités de travail du travailleur salarié en ignorant les attentes légitimes de la personne titulaire de ces compétences et capacités.

### Quelques repères :

\* La liberté religieuse est une liberté fondamentale qui doit pouvoir s'exprimer dans l'entreprise. L'employeur ne peut pas interdire toute expression religieuse dans l'entreprise.

---

leurs collègues. Lorsque c'est le cas, ils considèrent soit que cette pratique n'a pas d'impact sur le travail, soit qu'elle a un impact positif, mais rarement (5 % des cas) un impact négatif ; Le CESE considère, pour sa part, que « *le fait religieux n'est pas à l'origine d'une perturbation massive des relations de travail* ». XXX

<sup>8</sup> Sur ce texte, nos obs. RDT 2011, p. 314.

<sup>9</sup> Le monde.fr 24 juin 2013.

<sup>10</sup> Haut Conseil à l'Intégration, ci après HCI, avis du 1er sept. 2011 sur L'expression religieuse et la laïcité dans l'entreprise, p. 9.

<sup>11</sup> J.E. RAY, « A propos d'une rébellion », Dr. social 2014. 4 : « *Sur un sujet aussi délicat et quelques que soient ses convictions, un directeur d'établissement ou un cadre veut – et doit – pouvoir s'appuyer sur une règle claire, ne donnant pas de prise à la négociation face à un individu revendicatif et a fortiori un groupe obtenant à l'usure un régime particulier bientôt revendiqué par d'autres. Le tout sous la menace aujourd'hui juridiquement très lourde mais aussi médiatiquement désastreuse de pratiques discriminatoires* ».

\* Cependant, tout n'est pas « négociable » :

- les exigences professionnelles, prévues au contrat de travail, doivent être remplies ;
- les lois impératives doivent être respectées (exemples : les règles en matière de santé et de sécurité au travail : visites médicales, port de protections individuelles, etc. ; les règles de non-discrimination, notamment à l'égard des femmes ; etc.) ;
- le salarié ne peut profiter de ses fonctions professionnelles pour faire du prosélytisme auprès des salariés, des usagers ou des clients.

\* Entre ces deux pôles, dans les situations non régies explicitement par le droit, l'employeur doit répondre « de bonne foi » - avec loyauté - aux demandes particulières de salariés liées à leurs convictions religieuses (le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi). Des « accommodements raisonnables » sont à imaginer (au-delà de « bonnes pratiques » parfois déjà mises en œuvre : menus des restaurants d'entreprise, autorisations d'absences décomptées des congés mais accordées, etc.).

Ainsi, le modèle culturel de la collectivité de travail est interrogé. Plusieurs collectivités de travail peuvent exister dans l'entreprise (établissements, services et ateliers, professions, implantation géographique, etc.). La question est complexe : elle met en présence différents acteurs avec différentes demandes légitimes – l'employeur et le personnel dans sa diversité. D'autres partenaires (clients, fournisseurs, etc.) peuvent formuler des demandes.

Le droit est ici une ressource importante : une de ses fonctions est de concilier « au mieux » des intérêts légitimes, ici le droit va pouvoir permettre à des personnes qui ne sont pas d'accord sur des questions religieuses, philosophiques et spirituelles d'œuvrer ensemble, de travailler ensemble.

## 2 - Quelles sont les premières réponses que donne le droit ?

La question de la religion dans le travail, au sein de l'entreprise, se pose de manière renouvelée, par un changement de régime juridique. Il s'agit du passage d'un régime de tolérance à un régime de droit, offrant la sécurité juridique pour l'exercice d'une liberté fondamentale.

Hier : plutôt une liberté tolérée (arrangements locaux) : au regard de fêtes religieuses (horaires), menus de la cantine, lieux de prières, etc.

Aujourd'hui, de manière plus intense : une demande de droit : de « droit opposable » (à l'employeur, voire à d'autres salariés, à d'autres acteurs) ; l'exercice de droits fondamentaux suppose une certaine sécurité juridique ; exemples :

- o droit de : choisir sa tenue vestimentaire, etc. (liberté),
- o droit à : des aménagements d'horaires, etc. (droits).

Ainsi, les tensions entre « travail » et « religion » peuvent être de deux types : l'employeur va faire reproche (disciplinaire) au salarié d'avoir ostensiblement manifesté ses convictions religieuses ; le salarié va exiger de l'employeur une action, sous forme d'aménagement de ses conditions de travail au nom de ses convictions religieuses.

1. Aujourd'hui, le juge est sollicité pour essayer de trouver un équilibre entre différentes attentes légitimes :



Les convictions religieuses peuvent s'exprimer sous réserve de ne pas porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Une illustration : la jurisprudence sur le port du voile – du foulard (« des voiles » selon différentes traditions islamiques)

- \* CA Paris, 19 juin 2003 : une salariée télévendeuse porte le voile ; à la suite d'une mutation sur un autre site l'employeur lui demande de le retirer, la salariée refuse. Le licenciement est jugé discriminatoire (nullité de la rupture et poursuite du contrat de travail), la lettre de licenciement faisant référence au refus de renoncer à la manifestation de ses convictions religieuses, aucune difficulté n'étant recensée avec la clientèle, l'employeur n'apporte pas de preuve d'éléments objectifs justifiant le refus – il n'y a pas de « trouble ». L'employeur ne peut pas interdire la manifestation des convictions religieuses en soi.
- \* CA Saint Denis de la Réunion, 9 septembre 1997 : une salariée vendeuse dans un magasin de mode d'articles féminins décide de porter une bourka, le refus de l'employeur et le licenciement sont justifiés ;
- \* CA Paris, 16 mars 2001 : une salariée vendeuse de fruits et légumes dans un centre commercial. Le refus de l'employeur du port du voile est justifié, le juge souligne que l'employeur a tenté une conciliation (il a proposé que le voile soit porté de façon discrète en bonnet, il avait auparavant accepté une absence de la salariée hors période de congés pour lui permettre de se rendre à La Mecque). Le salarié ne peut pas imposer la manifestation de ses choix religieux.
  - \* Affaire Baby-Loup (...).
  - \* Soc. 9 avril 2015 : une salariée ingénieur informatique est licenciée parce qu'elle porte « le voile » en clientèle ; le juge interne interroge le juge européen de Luxembourg sur le caractère discriminatoire de ce licenciement (précitée).

La jurisprudence serait-elle contradictoire ? Non la jurisprudence, pragmatique, applique des principes juridiques à des cas d'espèce : elle donne une réponse contextualisée (suivant différents paramètres : la fonction exercée, l'environnement, etc. la réponse ne sera pas la même). Il n'existe pas de réponse générale, valable dans toutes les hypothèses.

Il en est de même en ce qui concerne les délibérations de la HALDE (intégrée dans le Défenseur des Droits) :

- \* Délibération du 6 novembre 2006 : rupture d'un CDD justifiée (non discriminatoire). Une salariée animatrice (portant le voile) refuse de se baigner avec des enfants (autistes), méconnaissance d'une règle de sécurité - les lois impératives doivent être respectées ;
- \* Délibération du 14 mai 2007 : un site internet de diffusion de profils de demandeurs d'emploi ne doit pas demander ni indiquer la religion des personnes ;
  - \* Délibération du 14 novembre 2007 : l'employeur doit justifier le refus d'accorder une autorisation d'absence pour fête religieuse ;
- \* Délibération du 3 mars 2008 : l'interdiction générale du port de tout signe religieux ne peut être imposée aux salariés ;
  - \* Délibération générale du 28 mars 2011 sur l'expression de la liberté religieuse au travail.

2. Les partenaires sociaux, notamment au niveau de l'entreprise, sont invités à réfléchir et à répondre à la question du fait religieux dans le travail
  - \* à partir et dans le respect des repères, des balises, formulées par le droit,
  - \* au regard du contexte concret de travail.

Il s'agit de définir un cadre collectif pour l'exercice de droits individuels.

Ce mouvement a commencé, voir notamment :

- l'Accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 « relatif à la diversité dans l'entreprise » (étendu) ;
- l'accord PSA 2004 relatif à la diversité et à la cohésion sociale dans l'entreprise, actualisé le 21 mai 2015 – art. 3.2 « La diversité dans la cohésion sociale » ;
- l'accord Casino 26 janvier 2011 (avenant) – art. 2 « Diversité Religieuse » ;
- l'accord ADECCO d'avril 2007, avec une clauses rappelant les principes.

Une illustration emblématique : la question des jours fériés (cf. Rapport de Bernard Stasi sur la laïcité). La loi détermine la liste des jours fériés légaux, les accords déterminent leur régime (chômage et paiement). Des règles peuvent être différentes au regard des salariés employés (règles à fixer par accord d'entreprise) : d'autres jours de congés peuvent être prévus par accord collectif correspondant à d'autres fêtes religieuses.

Ainsi, au regard du droit positif, « en matière de laïcité un équilibre juridique a été trouvé », « il n'y a ni pertinence, ni utilité à légiférer aujourd'hui » (CNCDH, Avis sur la laïcité, 26 septembre 2013).

### **III. LES CONSTATS ET LE CONSENSUS**

Trois grandes lignes directrices ont émergé des discussions du groupe :

1. Il est admis par tous que le principe de laïcité n'est pas applicable à l'entreprise privée, et que, par conséquent, c'est le principe de liberté religieuse qui domine, autrement dit, le droit pour les salariés d'avoir et d'exprimer des convictions religieuses, les restrictions apportées ne pouvant donc être que des exceptions à ce principe.  
Cette vision partagée par le groupe n'allait pas de soi. Pendant longtemps, les groupes représentant les entreprises ont défendu l'idée de la neutralité nécessaire pour que l'entreprise puisse fonctionner « harmonieusement ». Encore aujourd'hui, constat est fait que dans de nombreuses entreprises, la confusion sur le terme de laïcité conduit l'employeur à s'opposer à toute demande ou expression religieuse, par choix ou par méconnaissance. Or, l'idée qui se dégage au sein du groupe est plutôt que l'harmonie naît de la tolérance à l'égard des convictions et des pratiques, et non de leur refus, principe que retient également le CESE au travers de sa recommandation n° 2, lorsqu'il suggère de diffuser le calendrier des fêtes religieuses des différentes confessions.
2. Il a par ailleurs été constaté que le nombre d'incidents liés à l'expression du fait religieux en entreprise était en définitive limité. Cependant, lorsque des problèmes

surgissent, ils sont aujourd'hui particulièrement explosifs – ce qui était nettement moins le cas auparavant -, et ce surtout lorsque l'entreprise n'a pu mettre en place des actions de sensibilisation et de prévention, et que les managers –ou collègues- se trouvent dans l'obligation de faire face à la situation sans vraiment de cadre pour résoudre la difficulté (ce constat rejoint les recommandations n° 1, 4 et 6 du CESE<sup>012</sup>).

3.

A cet égard, le troisième constat est que l'absence de normes précises édictées, soit par les pouvoirs publics, soit par la direction de l'entreprise, a pour conséquence de laisser à l'encadrement intermédiaire, voire aux collègues (cas des cuisiniers par exemple) la responsabilité de répondre aux situations auxquelles ils se trouvent confrontés. S'il n'est pas opportun de légiférer, il serait souhaitable d'apporter aux entreprises et à leur personnel un cadre général permettant de disposer de fils directeurs pour apporter des réponses démythifiées.

4. Les fils directeurs répertoriés sont les suivants :

a. Les restrictions à la liberté religieuse peuvent être justifiées par :

- Les règles d'hygiène et de sécurité (article 9.2. CEDH)
- L'exécution normale du contrat de travail
- L'interdiction des discriminations
- L'absence de prosélytisme
- L'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, en ce qu'il représente la mise en œuvre de l'objet social de l'entreprise, auquel toute la communauté de travail adhère.
- Le fonctionnement normal du service <sup>013</sup>

En réalité, le raisonnement doit être alors d'appréhender la conséquence sur les six éléments susvisés du comportement du salarié, indépendamment du rattachement de ce comportement à une origine religieuse.

b. Il faut distinguer dans la réponse ce qui relève de l'acceptation de la liberté du salarié (tolérance) de ce qui relève d'une demande d'action positive de l'employeur (réclamation de droits spécifiques en raison de l'appartenance religieuse)

## **IV. LES QUESTIONNEMENTS PARTICULIERS**

Au-delà de ces réflexions et guides de réponse, les travaux du groupe ont fait ressortir que les questions posées étaient relativement circonscrites et récurrentes. Dans ces

---

<sup>(12)</sup> **Recommandation n° 1** : Mieux faire connaître la règle de droit

**Recommandation n° 4** : « Renforcer la mission d'accompagnement du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations y compris les discriminations religieuses »

**Recommandation n° 6** : « Former les managers et les représentants des salariés à la question du fait religieux dans l'entreprise »

<sup>(13)</sup> En ce sens, « la gestion du fait religieux dans l'entreprise », Observatoire de la laïcité, p. 4 & 6

conditions, apparaît vraiment l'utilité de donner des éléments de réponse à ces questions précises.

Les questions liées au fait religieux portent principalement sur 5 points.

### 1. Organisation et temps de travail

**Questions** : demandes de congés, de pauses ou autres aménagements pour raisons religieuses.

**Éléments de réponse.** La réponse est guidée par la conciliation individuel/collectif. Si la demande peut être satisfaite sans nuire au collectif, il doit y être fait droit. A défaut, la décision appartient à l'employeur, qui a en charge l'organisation de la collectivité de travail.

Le critère dominant, selon la majorité du groupe, doit alors être la bonne organisation de l'activité et non la nature de la demande. S'il faut arbitrer entre plusieurs demandes, l'opinion majoritaire est que l'arbitrage doit se faire selon des critères objectifs (date des demandes ; tirage au sort) et non selon une priorisation selon la motivation de la demande

Toutefois, il faut prendre garde à la discrimination : le refus ne doit pas, même inconsciemment, être en lien avec le motif de la demande. Il en résulte que l'employeur doit être en capacité d'expliquer ses critères de choix et veiller malgré tout à ce que les refus ne visent pas toujours les mêmes personnes, alors même que le critère aurait une apparence d'objectivité<sup>14</sup>.

Une partie du groupe s'interroge en outre sur le fait de pouvoir traiter sur le même plan une demande liée à l'exercice d'une liberté fondamentale et une demande justifiée par des raisons moins « protégées ». Cependant, il y a unanimité à considérer qu'en tout état de cause, les demandes se situent dans un cadre professionnel et que la décision doit protéger ce cadre professionnel et la vie de l'entreprise (éviter donc d'établir une hiérarchie en fonction des motifs de la demande, dans la mesure du possible).

### 2. Nourriture

#### Sous-question 1 - L'aménagement des repas.

La question est très pratique et ne peut pas être résolue par des normes générales.

La plupart des entreprises pratiquent une politique d'aménagements raisonnables (doit-on offrir une « diversité alimentaire » ?) : dans la mesure du possible, les menus sont adaptés aux contraintes exprimées par les salariés.

Intervient en effet la notion de contrainte : les salariés sont parfois obligés de prendre leur repas sur le lieu de travail. Ne faut-il pas alors nécessairement leur permettre de respecter les prescriptions alimentaires auxquels ils peuvent être soumis ?

---

<sup>14</sup> Exemple donné par un inspecteur du travail : un employeur, saisi de plusieurs demandes de congés un jour de fête religieuse, décide de tirer au sort... parmi l'ensemble des salariés de l'atelier, y compris ceux ne demandant pas à bénéficier de ce jour de congé.

Le groupe semble donc considérer qu'il faut une certaine souplesse : aménager les menus pour tenir compte des interdits alimentaires, notamment lorsque l'entreprise emploie un nombre important de personnes respectant ces interdits.

Problème cependant du coût. Le surcoût pourrait-il être mis à la charge du salarié ? (Le CE est saisi de la question de la nourriture Halal dans les prisons)

### Sous-question 2 - Le jeûne

Le jeûne peut poser une question de sécurité pour le salarié, ses collègues, ou encore, dans certaines circonstances des clients ou des usagers.

Le principe est que l'employeur peut intervenir s'il y a un problème de sécurité et interdire l'accès à l'entreprise ou à certaines fonctions pendant le temps du jeûne.

Comment et avec quels outils cependant vérifier si la faiblesse du salarié peut le rendre dangereux pour lui-même ou pour autrui ?

Peut-on évoquer cette question dans le règlement intérieur, notamment au regard de certaines fonctions spécifiques nécessitant une vigilance particulière ? La réponse semble positive pour des raisons de prévention, mais limitée strictement à certains métiers.

De manière générale, il est important de rappeler aux salariés que l'obligation de sécurité pèse sur eux comme elle pèse sur l'employeur, et qu'il est de la responsabilité de chaque individu, au sein de l'entreprise, de veiller à ne pas porter atteinte à la sécurité de soi-même et d'autrui

### Tenue vestimentaire

La décision rendue par la chambre sociale le 9 avril 2015 ne met pas un terme à la question de savoir si les exigences d'un client peuvent justifier des restrictions à une tenue vestimentaire liée à la pratique d'une religion. Dans l'attente de la réponse apportée par la CJUE à la question qui lui a été posée, le groupe considère :

- Qu'il n'y a pas lieu, en principe, d'apporter des restrictions à la tenue vestimentaire pour des raisons purement économiques ;
- Que des restrictions peuvent en revanche être justifiées pour des raisons d'hygiène et de sécurité ;
- Que la question se pose différemment dès lors que l'entreprise a opté pour le port d'un uniforme devant la clientèle (image de marque de l'entreprise).

L'apparence physique du salarié (port de la barbe ou autre) peut également faire débat. A priori, sauf question d'hygiène, le groupe ne voit pas en quoi le choix d'une apparence physique peut donner lieu à intervention de l'employeur.

#### - Comportements du salarié

Certains comportements du salarié, en lien avec des convictions religieuses revendiquées, peuvent poser difficulté par rapport à la collectivité de travail.

Il s'agit principalement des comportements qui conduisent à considérer les collègues féminines différemment (refus de serrer la main ; refus d'autorité etc...). La friction

entre respect des convictions religieuses et principe d'égalité entre les femmes et les hommes est souvent évoquée.

Les fils directeurs ci-dessus énoncés (respect de l'hygiène et de la sécurité, exécution normale du contrat de travail, exécution normale du service) peuvent-ils suffire à répondre à toutes les situations ?

N'y a-t-il pas lieu d'y ajouter la notion de respect de la dignité des autres membres de la collectivité ?

- Prosélytisme

L'avis unanime est que le prosélytisme ne peut pas être toléré au sein de l'entreprise. Cependant la question est de savoir sur quelles règles s'appuyer pour l'empêcher, voire sanctionner le salarié qui le pratique.

En ce cas, il faut probablement rappeler l'affirmation selon laquelle les libertés des uns doivent être respectées à condition de permettre la vie en collectivité, et de ne pas gêner la liberté de conscience des autres.

## V. LES SPÉCIFICITÉS DU SERVICE PUBLIC

Le service public est tenu à une obligation générale de neutralité afin de protéger les minorités religieuses, c'est-à-dire, aujourd'hui, toutes les pratiques religieuses.

L'arrêt CPAM de la Cour de cassation a été assez loin puisqu'elle considère que tous les agents sont tenus à cette obligation de neutralité, même lorsque la mission de service public est exercée par une entreprise privée, et même lorsque l'agent n'est pas en contact permanent avec le public.

Il y a donc ici une différence de fond avec le secteur privé, qui est **souvent l'une des sources majeures de confusion**, beaucoup de responsables d'entreprises croyant que la neutralité s'applique également aux salariés de droit privé.

La jurisprudence n'assimile pas intérêt général et service public. Cela est parfois source de forte incompréhension, notamment lorsque de ce fait, selon que l'établissement est public ou non, l'obligation de neutralité va ou non s'imposer alors même que l'utilisateur ne choisit pas son établissement (crèches...).

En revanche, le point commun entre les entreprises publiques et les entreprises privées est qu'elles doivent toutes deux assurer la liberté religieuse de leur clientèle (ou utilisateurs).

Certains services publics ont d'ailleurs l'obligation de permettre l'expression de la liberté religieuse, lorsque les circonstances de la prise en charge pourraient l'empêcher (hôpitaux, prisons).

Ils sont alors habilités à rémunérer des aumôneries, et doivent veiller à ce que les personnes puissent pratiquer leur culte, avoir une alimentation adaptée...

Le Conseil d'Etat a cependant fixé une limite à cette obligation en estimant que l'administration pénitentiaire ne pouvait être contrainte, compte tenu des problèmes d'organisation, d'assurer de la nourriture confessionnelle à chaque détenu.(CE, 16 févr.2015, n°375724)