LES **AVIS**
DU CONSEIL
ÉCONOMIQUE,
SOCIAL ET
ENVIRONNEMENTAL

Le fait religieux dans l'entreprise

Edith Arnoult-Brill
Gabrielle Simon

Novembre 2013

République Française
Liberté - Égalité - Fraternité
Conseil économique
social et environnemental

Les éditions des
JOURNAUX OFFICIELS

2013-25
NOR : CESL1100025X
Mardi 26 novembre 2013

JOURNAL OFFICIEL
DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mandature 2010-2015 – Séance du mardi 12 novembre 2013

LE FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE

Avis du Conseil économique, social et environnemental

présenté par
Mmes Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon, rapporteures

au nom de la
section du travail et de l'emploi

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par décision de son bureau en date du 11 juin 2013 en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental. Le bureau a confié à section du travail et de l'emploi la préparation d'un avis sur *Le fait religieux dans l'entreprise*. La section du travail et de l'emploi, présidée par Mme Françoise Geng, a désigné Mmes Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon comme rapporteures.

Sommaire

Avis 4

- Introduction 4
- Un cadre juridique protecteur de la liberté religieuse qui gagnerait à etre clarifié 5
- Une liberté fondamentale 5
  - Une liberté fondamentale protégée par de nombreux textes 5
  - Une liberté restreinte par exception 6
- Un dispositif juridique qui mériterait des clarifications sur certains points 8
  - Quelles sont les limites précises à la manifestation des croyances ou des convictions religieuses dans l'entreprise ? 8
  - Un questionnement sur la frontière entre le secteur privé régi par le principe de liberté religieuse et le secteur public soumis au principe de neutralité 8
  - Le débat sur la notion d'entreprise « de tendance » est-il clos ? 10
  - La liberté religieuse peut-elle être encadrée sur le seul fondement juridique du règlement intérieur ? 10
- En pratique, la prise en compte du fait religieux dans l'entreprise progresse mais elle peut se heurter toutefois à certaines difficultés 11
- Une liberté religieuse mieux prise en compte dans l'entreprise 11
  - Une expression plus large du fait religieux mais peu de contentieux 11
  - Diversité des requêtes religieuses : signes, repas, lieux de prières… 12
  - Des réponses adaptées 14
  - Des difficultés qu'il ne faut pas sous-estimer 15
  - La méconnaissance des règles applicables dans l'entreprise en matière de liberté religieuse 15
  - Des stratégies d'entreprises très différentes : du déni à la complaisance 15

➘ Des managers insuffisamment formés à la prise en compte du fait religieux ? 17

- Recommandations 17
- Pour une meilleure lisibilité du cadre juridique de la liberté religieuse dans l'entreprise 18
- Pour une mobilisation des acteurs 21
- Conclusion 23

■ Déclaration des groupes 25

■ Scrutin 41

Annexes 43

Annexe n° 1 : composition de la section du travail et de l'emploi 43

Annexe n° 2 : liste des personnes auditionnées 45

Annexe n° 3 : liste des personnes rencontrées 47

Annexe n° 4 : le cadre juridique de la liberté religieuse dans l'entreprise 48

Annexe n° 5 : le principe de laïcité dans le cadre du service public 67

Annexe n° 6 : la détermination de l'existence d'un service public 75

Annexe n° 7 : les propositions de lois sur le fait religieux en entreprise 76

Annexe n° 8 : les guides pratiques sur la diversité religieuse 81

Annexe n° 9 : table des sigles 84

LE FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE[1]

Avis

Introduction

Le Conseil économique, social et environnemental se saisit, en ce début du XXIe siècle, de la question du fait religieux dans l'entreprise dans un contexte sociétal marqué par la diversité culturelle et cultuelle ainsi que par la recherche de repères. Le compromis laïque institué en France entre 1880 et 1905 a été passé essentiellement avec une religion, alors très majoritaire. La société française s'est depuis lors considérablement transformée. Cette transformation s'est encore accélérée et approfondie dans la période récente. La diversité de notre environnement humain et relationnel, aujourd'hui sans précédent, constitue une marque d'ouverture et une source d'enrichissement culturel. Cette diversité se retrouve dans le monde du travail et se traduit dans le champ des convictions et des pratiques religieuses des employeurs et des salariés. Une affirmation de demandes en lien avec les convictions et les pratiques religieuses est aujourd'hui perceptible sur les lieux de travail. Cette évolution nécessite des adaptations parfois difficiles. Un tel phénomène est encouragé par la quête de reconnaissance d'individus éprouvés par un monde en pleine mutation sous l'effet de facteurs divers (politique, économique et social, climatique…) qui interagissent entre eux. Selon Gilles Kepel, certaines revendications exprimées dans un vocabulaire religieux émanent de milieux sociaux qui jusqu'alors n'ont pas accédé à la parole civique. Dans certains cas, cela peut conduire à une instrumentalisation identitaire.

Le CESE considère qu'une prise en compte positive de la diversité dans les entreprises constitue une voie essentielle pour apporter une réponse efficace et durable à ces difficultés. A ce titre, il rappelle que la prévention des discriminations et le traitement égalitaire des personnes sont un enjeu important pour les entreprises et constituent d'ores et déjà un objet de négociation.

Cet avis s'inscrit aussi dans une actualité judiciaire et dans un contexte législatif particulier qu'il convient brièvement de rappeler.

Contexte judiciaire d'abord : deux arrêts de la Cour de Cassation rendus le 19 mars 2013 - l'un sur la crèche associative Baby Loup, l'autre concernant la CPAM de Seine-Saint-Denis - ont relancé le débat sur le port des signes religieux sur le lieu de travail.

Contexte législatif ensuite : à la suite de l'arrêt Baby Loup, les pouvoirs publics ont annoncé leur intention de légiférer dans ce domaine. Plusieurs propositions de loi ont également été déposées récemment sur ce thème sans pour l'instant aboutir. Une résolution a été adoptée par l'Assemblée nationale le 31 mai 2011 (résolution n° 672), mais elle est, par nature, dépourvue de force contraignante.

Par ailleurs, un Observatoire de la laïcité (présidé par Jean-Louis Bianco, ancien ministre) a été mis en place par décret du Premier ministre en début d'année. A la demande du président de cet Observatoire, la Commission nationale consultative des droits de l'Homme,

1 **L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par 172 voix contre 1 et 13 abstentions** (voir le résultat du scrutin en annexe).

a rendu le 26 septembre 2013, un avis dans lequel elle écarte l'hypothèse d'une extension du champ d'application du principe de laïcité au-delà de ses limites actuelles et considère toute intervention du législateur sur le sujet comme inutile en l'état actuel des choses.

Le CESE s'efforce de cerner, dans la première partie de son avis, la réalité de la notion de fait religieux dans l'entreprise tant à partir des règles juridiques applicables qu'à partir des faits et des pratiques rapportés et analysés par les acteurs de terrain et différents observateurs. Il consacre la deuxième partie de cet avis à des recommandations visant à faciliter l'accès aux règles de droit en vigueur et à promouvoir de bonnes pratiques s'appuyant sur l'implication des acteurs de l'entreprise.

Il envisage le fait religieux dans sa globalité, c'est-à-dire en considérant toutes les religions.

Il s'appuie sur l'analyse du fait religieux dans le secteur privé des entreprises, des associations et des structures agissant pour le compte des collectivités publiques. En conséquence, l'avis prétend couvrir l'ensemble des situations de travail. La Fonction publique n'entre pas dans le champ de cette réflexion.

Un cadre juridique protecteur de la liberté religieuse qui gagnerait à être clarifié

Une liberté fondamentale

La liberté de religion est une liberté fondamentale imbriquée dans la liberté de conscience. Elle inclut aussi la liberté d'exprimer ses convictions religieuses. Ainsi définie, elle est protégée par de nombreux textes en droit international, communautaire et interne. Les restrictions qui peuvent lui être apportées, en particulier dans le champ du travail et de l'emploi, constituent l'exception et sont soumises à un contrôle très strict.

Une liberté fondamentale protégée par de nombreux textes

❒ *Les traités internationaux*

Les normes internationales comme le Pacte international relatifs aux droits civils et politiques de 1966 et la Convention internationale des droits de l'enfant de 1989 protègent la liberté de religion et de conviction et n'envisagent de limites que celles posées par la loi et rendues nécessaires par la sécurité, l'ordre, la santé et la moralité publiques, les libertés et droits fondamentaux d'autrui.

A l'échelle de l'Europe, l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CEDH) constitue le fondement de la liberté de pensée, de conscience et de religion :

« *Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites* ».

Les Etats parties à la Convention sont donc tenus de protéger et respecter la liberté de pensée, de conscience et de religion qui est entendue largement et s'étend au droit d'exprimer ses convictions religieuses ou autres « *en public ou en privé* ». Les restrictions à cette liberté doivent être justifiées par un intérêt supérieur et formalisées par la loi.

❒ *Les textes de l'Union européenne*

Les dispositions de la CEDH ont pratiquement été intégrées telles quelles dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000. Celle-ci interdit en outre toute discrimination, notamment celles fondées sur la religion. Le traité de Lisbonne signé en 2007 a conféré une force juridiquement contraignante à ce texte.

Mais c'est surtout la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 qui fonde au sein de l'Union européenne le cadre général de la lutte contre les discriminations. Ce texte aborde la liberté religieuse par le respect de l'égalité de traitement et par l'obligation de ne pas discriminer.

❒ *Les textes de droit interne*

En droit interne, la liberté religieuse, étroitement liée à la liberté de conscience, fait partie des libertés fondamentales protégées par des normes que le Conseil constitutionnel a placées au plus haut niveau de la hiérarchie juridique. La Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et le préambule de la Constitution de 1946 constituent ainsi les fondements, dans notre droit national, de la liberté de conscience et de religion.

En conformité avec ces normes supérieures, deux articles du code du travail imposent le respect des libertés dans l'entreprise :

L'article L. 1121-1 : « *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.* »

L'article L. 1321-3 qui précise, en son 2ème alinéa, les dispositions que ne peut contenir le règlement intérieur de l'entreprise :

« *Le règlement intérieur ne peut contenir : (…) 2) Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* »

Trois autres articles du Code du travail (L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3) assurent la transposition des dispositions européennes susvisées sur l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail. Les convictions religieuses sont citées comme l'un des quatorze motifs de discrimination à l'encontre du salarié.

Une liberté restreinte par exception

❒ *Des restrictions possibles mais qui doivent être justifiées et proportionnées*

En dehors des services publics auxquels s'applique en France le principe de laïcité, l'employeur ne peut imposer à ses salariés un strict devoir de neutralité religieuse ou interdire toute manifestation des opinions religieuses dans l'entreprise. La liberté religieuse ne s'arrête pas aux portes du lieu de travail. Toutefois, la directive du 27 novembre 2000[2]

2 Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

transposée dans le Code du travail admet des restrictions aux libertés fondamentales à condition qu'elles soient « *justifiées par la nature de la tâche à accomplir* », qu'elles répondent « *à une exigence professionnelle essentielle et déterminante* » et soient « *proportionnées au but recherché* ».

❒ *Des restrictions placées sous le contrôle du juge*

Le juge, sur le fondement de ces textes, apprécie la justification et la proportionnalité des restrictions apportées par l'employeur dans un souci d'équilibre entre la liberté religieuse des individus et la poursuite des buts légitimes de l'entreprise.

Par exemple, dans l'arrêt Baby Loup rendu le 19 mars 2013, la Cour de cassation a invalidé la clause du règlement intérieur de la crèche imposant à son personnel une obligation de neutralité parce qu'elle était rédigée en termes trop généraux et, par là même, portait atteinte de manière injustifiée et disproportionnée à la liberté religieuse. En revanche, si l'employeur avait pu justifier qu'en l'espèce le port du voile était incompatible avec les fonctions de la salariée, le juge aurait pu décider autrement et éventuellement considérer le licenciement comme fondé.

En effet, la jurisprudence qui a dégagé plusieurs motifs légitimes de restriction à la liberté religieuse n'ignore pas l'intérêt des entreprises.

❒ *La jurisprudence précise les motifs pour lesquels la liberté religieuse peut être restreinte*

Des considérations de sécurité et d'hygiène peuvent constituer une restriction objective justifiée par la nature des tâches à effectuer.

Le salarié ou l'employeur ne peuvent se soustraire à leurs obligations contractuelles au motif de leurs convictions religieuses. Les convictions religieuses d'une des parties ne sauraient non plus créer à l'encontre de l'autre partie des obligations supplémentaires au-delà de celles figurant au contrat de travail.

Les dispositions légales et réglementaires prennent évidemment toujours le pas sur le respect des interdits religieux. La Cour de cassation a ainsi rappelé à plusieurs reprises, à propos de la visite médicale obligatoire, que le salarié ne pouvait se soustraire à l'application de dispositions impératives.

L'interdiction du prosélytisme fait l'objet d'une construction jurisprudentielle à partir de l'encadrement de la liberté d'expression tant de la part du Conseil d'Etat que de la Cour de cassation. Si le règlement intérieur n'a pas à censurer les discussions politiques et religieuses, les salariés ne doivent pas non plus être exposés à des pressions politiques ou religieuses de la part de leurs collègues et « les propos injurieux, diffamatoires ou excessifs » constituent des abus de la liberté d'expression qui doivent être sanctionnés.

Sur la question des autorisations d'absence quel qu'en soit le motif (religieux ou non), l'employeur dispose en principe d'une assez grande latitude à condition de fonder sa décision sur des impératifs tenant à l'organisation du travail et de la production. Il doit en effet, dans l'examen des demandes de ses salariés, respecter un principe de « bonne foi contractuelle », ce qui signifie que s'il n'existe pas d'inconvénient réel à ce que la demande soit satisfaite, l'employeur doit lui donner une suite favorable.

Le juge admet d'autres motifs de restriction à la liberté religieuse dans l'entreprise.

Ainsi, le motif du respect de l'usager ou celui de la sensibilité commerciale du public peuvent être invoqués. Des restrictions imposées aux salariés dans le choix de leur tenue vestimentaire, qu'elle ait ou non une connotation religieuse, peuvent être envisagées dans

l'intérêt de l'entreprise. Cependant, en l'absence d'arrêt de la Cour de cassation sur le port d'un vêtement religieux, les décisions des Cours d'appel ne vont pas toutes dans le même sens. Par exemple, celle de la Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion du 9 septembre 1997 a admis le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'une salariée refusant d'adopter une tenue conforme à l'image de marque de l'entreprise, en l'occurrence une boutique de mode. En revanche, le 19 juin 2003, la Cour d'appel de Paris a confirmé la réintégration, ordonnée en référé, d'une salariée licenciée travaillant dans un centre d'appel et portant un foulard cachant les cheveux, les oreilles, le cou et la moitié du front. Les juges retiennent que la salariée avait été embauchée avec ce même voile et que son contrat de travail comportait, dès sa conclusion, une clause de mobilité lui permettant d'aller directement chez les clients. La matière est délicate car les arguments de la sensibilité de la clientèle et de l'image de marque de l'entreprise n'ont parfois pas d'autre objet que de dissimuler des préjugés.

Un dispositif juridique qui mériterait des clarifications sur certains points

Quelles sont les limites précises à la manifestation des croyances ou des convictions religieuses dans l'entreprise ?

Si la liberté de conscience ne pose pas de difficulté au plan juridique, il en va différemment de la libre manifestation des croyances dans l'entreprise dont les limites ne sont pas précisément détaillées dans le Code du travail, dans lequel est posé un principe général de justification et de proportionnalité. La jurisprudence, nous l'avons vu, complète le travail du législateur. Mais il ressort des auditions conduites par la section que les acteurs de terrain éprouvent souvent des difficultés à appréhender les règles de droit applicables. La complexité du droit, son insuffisante lisibilité ne permettent pas aux employeurs et aux salariés de disposer des repères indispensables à la conciliation de la liberté religieuse avec le bon fonctionnement de l'entreprise et le respect des autres libertés individuelles.

Un questionnement sur la frontière entre le secteur privé régi par le principe de liberté religieuse et le secteur public soumis au principe de neutralité

La Cour de cassation, par son arrêt CPAM de Seine-Saint-Denis du 19 mars 2013, inscrit sa jurisprudence dans la droite ligne de celle, antérieure du Conseil d'Etat (CE, 31 janvier 1964, CAF de l'arrondissement de Lyon), en jugeant, pour la première fois, que le principe de laïcité et l'obligation de neutralité qui lui est associée, sont applicables à tout service public quelle que soit la nature juridique de son gestionnaire, en l'espèce une personne morale de droit privé. Des entreprises privées dans l'exercice des missions de service public qui leur sont déléguées seraient ainsi appelées, avec leurs salariés, à respecter la règle de neutralité qui est attachée au principe de laïcité. Aucune distinction ne pourrait être faite entre les personnels selon qu'ils sont ou non en relation avec les usagers, qu'ils assument ou pas des responsabilités susceptibles de les amener à représenter le service public.

Simultanément, l'arrêt de la Cour de Cassation du 19 mars 2013 sur la crèche Baby Loup a pour conséquence de maintenir en-dehors du périmètre de la règle de neutralité

des organismes privés poursuivant, en collaboration avec des acteurs publics, une mission d'intérêt général impliquant une relation constante avec un public dépendant.

Dans ces circonstances, si le critère du service public consacré par le juge apparaît d'une clarté et d'une simplicité remarquables, des doutes ont pu s'exprimer sur les conditions et les conséquences de son application.

❒ *Pour les salariés employés dans des Services publics industriels et commerciaux (SPIC)*

Après l'arrêt CPAM, le principe de laïcité s'applique aux opérateurs privés poursuivant une mission de service public sans qu'il y ait lieu de distinguer s'il s'agit d'un SPIC ou d'un service public administratif. Les salariés d'une société privée délégataire d'un service public de traitement et de distribution d'eau ou ceux d'un producteur et distributeur d'électricité dont l'activité relève en partie du service public, sont en principe aujourd'hui astreints au respect de la règle de neutralité. Cette jurisprudence très récente conduit certaines de ces entreprises à s'interroger sur les conditions d'une révision de leurs pratiques d'encadrement de la liberté d'expression, notamment religieuse, de leurs salariés. Le passage d'un régime de liberté encadrée à un régime de stricte neutralité est rendu encore plus compliqué lorsque ces entreprises ne relèvent du service public que pour partie de leur activité[3].

❒ *Pour les salariés employés dans des structures ayant des missions d'intérêt général ne relevant pas d'un service public*

La distinction entre Mission d'intérêt général (MIG) et mission de service public n'est pas toujours aisée et cela peut être source de contentieux futurs.

Il convient de rappeler que, dans son arrêt *Association du personnel relevant des établissements pour inadaptés* du 22 février 2007, le Conseil d'Etat a confirmé le maintien de toute une partie des institutions sociales et médico-sociales en dehors du champ du service public. Il considère, en l'espèce, qu'un centre d'aide par le travail exerce bien une « mission d'intérêt général », mais que cette mission ne revêt pas « le caractère d'une mission de service public », eu égard au souhait du législateur résultant « des dispositions de la loi du 30 juin 1975, éclairées par leurs travaux préparatoires » (*cf.* annexe n° 6 sur la détermination de l'existence d'un service public).

Par ailleurs, parmi les organismes ou activités d'intérêt général, qui ne relèvent pas du service public, certains présentent toutefois la particularité de mener des actions en direction de publics fragiles ou vulnérables. Cela concerne essentiellement des établissements et services relevant de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Conscient des difficultés pratiques que peut poser, dans certaines entreprises, ce découpage subtil des deux domaines juridiques, le Défenseur des droits a récemment saisi le Conseil d'Etat sur la distinction entre mission de service public et mission d'intérêt général ainsi que sur la situation des salariés du secteur privé agissant en lien avec les pouvoirs publics.

3 Sur ce point, Jean-Baptiste Obéniche, responsable du pôle santé et vie au travail du groupe EDF, a souligné lors de son audition du 4 septembre 2013, devant la section du travail et de l'emploi, la situation délicate de l'entreprise au regard de la règle de droit applicable.

Le débat sur la notion d'entreprise « de tendance » est-il clos ?

La question se pose de savoir si l'on peut considérer que la jurisprudence sur les entreprises dites de « tendance » est applicable à une association, voire une entreprise qui aurait mentionné dans son règlement intérieur sa volonté de respecter le principe de neutralité. L'affaire Baby Loup a fourni au juge de cassation l'occasion de préciser sa doctrine sur la notion d'entreprise de tendance dans un sens restrictif. Il n'a pas voulu étendre ce caractère - qui permet à l'employeur d'exiger du salarié une adhésion aux valeurs inhérentes à l'objet de l'entreprise - au-delà des catégories reconnues par la jurisprudence antérieure : partis politiques, syndicats, établissements d'enseignement privé…

Sur le fond, la Cour de cassation a considéré que la neutralité comme corollaire de la laïcité ne pouvait être assimilée à une option idéologique ou philosophique parce qu'elle constitue un principe supérieur d'organisation de l'Etat. Dans cette interprétation, une personne morale de droit privé ne peut être neutre et ne peut donc pas se réclamer de la laïcité.

Pour s'opposer à l'extension de la notion d'entreprise de tendance, la Cour a aussi invoqué la clause de « standstill » (ou de gel) de la directive du 27 novembre 2000 qui impose aux Etats-membres, dépourvus de législation en ce domaine, de ne pas créer de nouvelles entreprises de ce type après l'entrée en vigueur de la directive.

Cependant, la question était encore débattue il y a peu, et certains sont tentés de voir dans la notion d'entreprise de tendance un cadre juridique sécurisant pour des structures privées du secteur de la petite enfance et de l'action sociale qui souhaiteraient imposer une règle de neutralité quant à l'expression religieuse de leurs salariés[4].

La liberté religieuse peut-elle être encadrée sur le seul fondement juridique du règlement intérieur ?

En l'état actuel du droit, la doctrine est divisée sur le point de savoir si un employeur peut encadrer les pratiques religieuses dans l'entreprise sur le seul fondement juridique du règlement intérieur, lequel fixe notamment les règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de celle-ci.

Plus concrètement, la question qui oppose les juristes est de savoir si un employeur peut, en l'état actuel des textes, sans dispositions législatives plus précises, encadrer une liberté aussi fondamentale.

Seules les mesures visées au 1° et au 2° de l'article L. 1321-1 du Code du travail pourraient être considérées comme des mesures prises sur délégation de la loi s'agissant d'appliquer la réglementation en matière de santé et de sécurité. En revanche, la clause litigieuse du règlement intérieur de l'association Baby Loup par exemple relève du 3° de cet article et ne pourrait donc pas être considérée comme une mesure d'application d'une disposition législative.

De ce point de vue, l'arrêt Baby Loup a sanctionné une interdiction trop générale de l'expression religieuse, l'un des aspects essentiels d'une liberté fondamentale. Il n'a pas tranché la question au fond, à savoir celle du port du voile par une salariée au contact de jeunes enfants. D'ailleurs l'affaire n'est pas close. Elle a été renvoyée à la Cour d'appel de Paris qui jugera sur le fond.

4 L'avis de l'avocat général de la Cour de cassation dans l'affaire Baby Loup évoquait cette possibilité (Semaine sociale Lamy 30 septembre 2013, n° 1599). Le Pasteur Baty, lors de son audition devant la section du travail et de l'emploi le 18 septembre 2013, a indiqué qu'il ne rejetait pas ce type de solution.

En pratique, la prise en compte du fait religieux dans l'entreprise progresse mais elle peut se heurter toutefois à certaines difficultés

Une liberté religieuse mieux prise en compte dans l'entreprise

Une expression plus large du fait religieux mais peu de contentieux

La mondialisation de l'économie, l'intensification des échanges et l'ouverture de plus en plus large des frontières font que les sociétés ont aujourd'hui gagné en diversité y compris sur le plan religieux. Ainsi, la population de l'hexagone qui comptait 90 % de catholiques au début du XXe siècle présente désormais une plus grande hétérogénéité confessionnelle. Selon un sondage IFOP-La Croix, en 2006, 65% se déclaraient catholiques, 25% se disaient agnostiques, 6% musulmans et 2% protestants. Le nombre de pratiquants du judaïsme était évalué à 600 000 et ceux du bouddhisme à 400 000. Cette diversité d'origine et de religion se retrouve évidemment dans le monde du travail où des demandes nouvelles en matière de pratiques religieuses sont progressivement apparues au cours des quarante dernières années.

Dans le même temps, le processus de sécularisation de la société française s'est étendu, ce qui peut expliquer que beaucoup de nos compatriotes pensent à tort que la règle de neutralité s'applique à tous les individus et à l'ensemble de la société.

Plusieurs spécialistes constatent aujourd'hui une montée des revendications exprimées dans un vocabulaire essentiellement religieux[5].

Depuis les conflits liés aux restructurations dans l'industrie automobile, au début des années 1980, à l'occasion desquels ont été portées par les travailleurs immigrés certaines revendications en lien avec la pratique religieuse, les choses ont beaucoup évolué. Dans la période actuelle, les demandes religieuses sur le lieu de travail sont, quelle que soit la confession considérée, le fait de salariés majoritairement de nationalité française. Elles s'expriment aussi de manière plus individuelle que collective et sont rarement associées à des conflits sociaux.

Les données chiffrées disponibles sur les difficultés associées à l'expression religieuse au travail ne permettent cependant pas de conclure à un phénomène massif. Pour autant, certains signes tendent à montrer une hausse des situations problématiques. Le ressenti des managers va en tout cas dans ce sens.

Comme le montre une étude conduite en 2012-2013 par l'Observatoire du fait religieux en entreprise (OFRE) et l'Institut Randstad, 28 % des managers RH interrogés ont déjà été confrontés à des questions liées au fait religieux dans l'entreprise. On constate cependant une forte hétérogénéité géographique des réponses en fonction du degré d'urbanisation : si

5 Auditions de Gilles Kepel et d'Isabelle Barth devant la section du travail et de l'emploi du CESE, le 22 mai et le 10 juillet 2013.

plus de 40 % des responsables RH d'Ile-de-France disent connaître des problèmes liés au fait religieux, ce n'est le cas que pour moins de 5 % de ceux travaillant en Bretagne.

Il apparaît aussi qu'une grande partie de ces difficultés trouvent actuellement une solution dans l'entreprise car seulement 6 % des cas conduiraient à un blocage susceptible de mettre en cause le déroulement normal de l'activité ou la relation de travail et d'aboutir à un contentieux.

Un sondage réalisé par l'IFOP en 2008, auprès de 393 entreprises, dessinait déjà cette tendance. Un tiers d'entre elles se sentaient concernées par la problématique du fait religieux au travail et selon les entretiens avec leur DRH, 37 % des entreprises de l'échantillon, basées en Ile-de-France, étaient concernées par une augmentation des revendications religieuses.

Une étude réalisée en 2010, à la demande du Haut Conseil à l'intégration (HCI), soulignait que la progression de ce type de revendications, d'abord identifiée dans les grandes entreprises tendaient à gagner les structures de moins de 50 salariés[6].

Au total, la situation au regard du fait religieux dans les entreprises apparaît plutôt nuancée. Il n'existe certes pas de raz-de-marée de revendications ou de pratiques religieuses qui seraient à même d'entraver à grande échelle l'activité des entreprises ou de mettre à mal les collectifs de travail. Néanmoins, les DRH sont, nous l'avons vu, nombreux à considérer qu'il s'agit d'une question émergente. Par ailleurs, même si les conflits ouverts demeurent rares et si les acteurs concernés s'efforcent de régler les situations par la discussion, cela ne signifie pas qu'il n'y ait pas une forte demande de droit. Des juristes d'entreprise disent être souvent sollicités sur le sujet sans que ces consultations ne débouchent sur des actions en justice.

Diversité des requêtes religieuses : signes, repas, lieux de prières…

Sur le lieu de travail, les requêtes et les manières d'agir en relation avec des règles et des pratiques religieuses peuvent être de différents ordres. Les demandes peuvent porter sur la prise de congés en fonction d'un calendrier liturgique, sur la mise à disposition voire l'aménagement d'espaces pour l'accomplissement des rites, sur les modalités à mettre en place pour permettre le respect d'interdits et de prescriptions alimentaires. Les comportements peuvent porter sur la pratique du jeûne, être en relation avec un objectif de diffusion de la religion ou avec le fait d'arborer des symboles ou d'adopter un code vestimentaire en rapport avec sa confession. Enfin, de manière très problématique, ils peuvent porter sur les relations que le croyant pense devoir entretenir avec ses collègues en raison de ce qu'ils sont (hommes ou femmes, adeptes d'une autre religion, non pratiquants, incroyants).

Dans la plupart de ces situations, des solutions satisfaisantes pour les salariés et respectueuses du fonctionnement de l'entreprise peuvent être trouvées. La question des fêtes religieuses ne semble pas poser de grandes difficultés. Le salarié n'a pas à motiver sa demande de congés et l'employeur, s'il n'a pas à connaître le motif de l'absence, pourra intégrer dans sa gestion de personnel des dates qui peuvent être sensibles pour une partie du personnel. La question des interdits alimentaires est le plus souvent réglée, pour ce qui

6 AL Conseil, *Entreprise et religion : état des lieux, problématiques et acteurs*, décembre 2010, mise à jour avril 2011.

concerne la restauration collective, par une offre suffisamment diversifiée pour couvrir l'ensemble des choix des consommateurs.

La pratique du jeûne est physiquement contraignante et peut nécessiter certains aménagements temporaires de l'organisation du travail afin de prévenir d'éventuels problèmes en matière de santé et de sécurité. La plupart des entreprises concernées semblent gérer convenablement ce type de situation. Les petites entreprises qui disposent d'un personnel peu nombreux peuvent cependant éprouver de plus grandes difficultés selon la nature de leur activité, d'autant plus lorsque cette activité se prête difficilement à l'assouplissement des horaires de travail.

Les demandes de lieux de culte collectifs semblent très peu fréquentes et reçoivent rarement une suite favorable. Elles n'ont de sens que dans des secteurs bien précis, avec une présence prolongée des salariés sur le site. La véritable question est plutôt celle de l'utilisation d'un lieu professionnel pour qu'un salarié puisse s'isoler le temps de la prière. Sur ce terrain, des solutions sont très souvent trouvées lorsque les locaux et l'organisation des entreprises le permettent.

Le port de symboles religieux ou de certains vêtements (principalement le voile de tête pour les femmes) constitue dans certains secteurs professionnels une source de conflits potentiels. Le problème réside, nous l'avons vu, dans la manière dont ces signes peuvent être reçus par la clientèle ou les usagers.

Les comportements prosélytes sont sans doute les plus difficiles à appréhender et peuvent générer des tensions particulièrement fortes sur les lieux de travail. En effet, s'il est compréhensible qu'un croyant ne puisse envisager de laisser sa foi (et donc son être profond) au vestiaire de l'entreprise lorsqu'il y arrive le matin, il reste que des comportements ouvertement et exagérément prosélytes peuvent être extrêmement perturbants. Ils constituent une pression susceptible de mettre à mal la liberté de conscience et d'expression d'autres salariés et sont à ce titre sanctionnés par le juge. Dans ce domaine, tout est une question de mesure et d'équilibre entre sa propre liberté d'expression religieuse et la liberté d'autrui.

Certains comportements d'ordre socio-religieux relèvent de pratiques rigoristes et mettent directement en péril les règles et les habitudes de vie au travail et en particulier une conception de l'égalité dans les relations entre les individus. Dans ce type de situations, c'est généralement la relation entre les personnes de sexe (ou de genre) différent qui se trouve mise en cause : une réserve affichée et exagérée d'un homme vis-à-vis de ses collègues féminines, le refus d'obéir à son supérieur hiérarchique au motif qu'il s'agit d'une femme ou, inversement, le refus d'une femme d'assumer des responsabilités qui la conduiraient à diriger des hommes. De tels comportements doivent, en principe, être sanctionnés, soit parce qu'ils sont constitutifs d'une discrimination, soit au titre de la non exécution du contrat de travail. Il est clair cependant que le refus d'une promotion à un poste comportant des responsabilités par une salariée, pour un motif religieux, échappe à toute régulation normative.

Il est parfois difficile, pour les cadres de l'entreprise, de faire apparaître au grand jour et d'objectiver les tensions entre les salariés qui résultent de comportements outrés et qui mettent directement en cause les règles de vie commune et la cohésion sociale sur le lieu de travail. Ceux qui en sont victimes hésitent souvent à en parler[7].

7 Audition de Pascal Bernard devant la section du travail et de l'emploi, le 19 juin 2013.

Des réponses adaptées

Confrontées à un phénomène diffus, des entreprises sont, depuis plusieurs années, à la recherche d'informations et de solutions. Elles se sont ouvertement interrogées sur les pratiques religieuses au travail, ce dont témoigne l'émergence de documents internes, généralement sous forme de « guides » ou « repères » afin d'aider les managers et responsables RH à traiter les demandes à caractère religieux émanant de leurs salariés ou à trancher certaines situations.

L'objectif est à chaque fois le même : ne pas laisser l'encadrement de proximité se « débrouiller » seul ou « bricoler » des solutions à partir de sa propre perception et de ses propres représentations. La maîtrise du risque est en effet importante pour l'entreprise qui doit veiller à ce qu'aucune discrimination ne puisse survenir, notamment en raison des convictions religieuses. Un sentiment d'injustice et des tensions internes peuvent également se manifester lorsque l'exercice de pratiques religieuses au sein de l'entreprise n'est pas régulé correctement.

Dans l'entreprise publique de production et de distribution d'électricité EDF, la direction des ressources humaines a d'abord lancé, dès 2008, une étude qui a permis de mieux identifier les pratiques et demandes de salariés en lien avec leurs convictions religieuses. Afin d'éviter des réactions subjectives, des solutions ignorant le droit ou génératrices de tensions sociales, l'entreprise a réalisé, avec, un appui extérieur, un guide intitulé « Repères sur le fait religieux dans l'entreprise à l'usage des managers et des responsables RH ». Son élaboration a fait l'objet d'échanges avec les responsables de différents secteurs de l'entreprise afin de vérifier leurs attentes et a été présenté aux organisations syndicales.

Le groupe de grande distribution alimentaire Casino a, quant à lui, élaboré un guide pour répondre aux interrogations des managers sur l'application concrète des notions de laïcité, de liberté religieuse et de non-discrimination, alors que, dans les établissements du groupe, les équipes sont souvent multiculturelles. Elaboré comme un outil pragmatique d'aide à la décision, ce guide apporte des informations claires sur le cadre légal en matière de non discrimination religieuse, définit les pratiques de l'entreprise et la position managériale du groupe. Posant un cadre de référence, ce guide est né d'une consultation interne au groupe à laquelle ont participé les organisations syndicales. Deux juristes, l'un spécialiste du droit social, l'autre des libertés publiques, ont collaboré à son élaboration qui a également fait l'objet d'une approbation de la Halde puis du Défenseur des droits.

IBM, entreprise largement internationale, a également élaboré un guide spécifique pour la France apportant une aide pratique et un référentiel aux managers faisant face à des revendications ou situations à caractère religieux. Ce document comporte aussi un rappel et une explication des règles de droits applicables. Il aborde un certain nombre de cas concrets à partir d'une grille de lecture élaborée sur la base de critères dégagés par la Halde et institue une démarche générique pour le traitement des demandes qui permet au manager de s'abstraire de leur caractère religieux.

Dans le champ associatif, la Ligue de l'enseignement s'est efforcée, par la production d'un guide dépourvu de caractère contraignant pour ses collaborateurs, de poser, dans les centres de vacances, des règles de vie et de travail en commun respectueuses des libertés de tous et conformes à l'intérêt général placé au cœur de l'activité de l'association.

Ces démarches pragmatiques et largement préventives sont à notre connaissance limitées à quelques grands groupes en capacité de mobiliser les compétences et les moyens correspondants, ce qui est évidemment hors de portée d'entreprises de petite taille.

Une évolution récente qui concerne les grandes et moyennes entreprises a été signalée à plusieurs reprises lors des auditions réalisées par la section du travail et de l'emploi : le fait religieux est de plus en plus fréquemment abordé ouvertement et collectivement par le biais du thème de la diversité. Beaucoup d'entreprises postulent au label diversité qui a le mérite d'être attribué par une commission dans laquelle siègent les partenaires sociaux. L'obtention de ce label exige que les entreprises négocient effectivement sur la diversité. Dans ce contexte, la question religieuse est entrée assez récemment dans le champ de la négociation. Elle est de plus en plus souvent prise en compte dans les accords sur la diversité.

Des difficultés qu'il ne faut pas sous-estimer

La méconnaissance des règles applicables dans l'entreprise en matière de liberté religieuse

Le droit de la liberté religieuse est, nous l'avons vu, en dépit de sa cohérence, relativement complexe et la plupart de nos concitoyens en ont une connaissance très imparfaite susceptible de déboucher sur des interprétations totalement erronées. Ainsi, le principe selon lequel la laïcité n'est pas opposable aux employeurs privés est relativement méconnu des acteurs eux-mêmes. Des responsables RH de grandes entreprises, que la section a rencontrés, ont indiqué combien ils avaient été frappés de constater, lors de la mise en place de leur projet sur la diversité et la gestion du fait religieux, que l'ignorance du cadre légal applicable, était répandue jusqu'au plus haut niveau du management.

De même « l'espace social » que constitue l'entreprise est davantage perçu (à tort au plan juridique) comme un espace « public » que comme un espace privé dans lequel beaucoup considèrent que la liberté religieuse devrait être confinée. Certains auteurs mettent en avant une topologie qui serait propre à la France, situant l'ordre économique (de l'entreprise, du travail) dans l'espace public et l'ordre religieux dans l'espace privé. Ces auteurs considèrent qu'il s'agit d'une conception plus idéologique que rationnelle puisqu'une religion est d'abord, essentiellement, un fait collectif dont les rituels ont une dimension publique et dont les valeurs s'incarnent dans la vie collective. Le travail et la religion coexistent en fait dans l'espace social ou civil qui est aussi celui de la production[8].

Des stratégies d'entreprises très différentes : du déni à la complaisance

Face à des demandes confessionnelles et alors même qu'ils sont naturellement tenus à une observation vigilante du principe de non discrimination, les employeurs peuvent se trouver dans une situation assez inconfortable. D'une part, dans leur gestion du personnel, ils sont théoriquement astreints à une certaine neutralité puisqu'ils ne doivent pas légalement tenir compte de la religion de leurs employés. D'autre part, des demandes inspirées par la

8 Pierre-Yves Gomez *in Management et religion*, ouvrage coordonné par Isabelle Barth. Editions EMS, 2012

religion leur sont adressées et, lorsqu'elles ne sont pas prises en compte, peuvent donner lieu à des plaintes pour discrimination directe ou indirecte.

Le droit du contrat de travail permet, en principe, d'appréhender au mieux ces situations mais cela suppose des connaissances précises et une expérience poussée de la pratique juridique.

Dans les faits, nombre d'entreprises paraissent hésitantes quant à la marche à suivre et sont tentées d'opter pour la solution en apparence la plus simple : selon les cas, déni des situations et refus systématique de les prendre en compte ou au contraire, très grande complaisance. Mais ce type de choix peut se révéler juridiquement infondé et même tout-à-fait déraisonnable quant à ses conséquences.

Une étude conduite sur la base d'entretiens avec des managers effectués entre 2008 et 2010, a dégagé trois types d'attitudes managériales vis-à-vis du fait religieux : le déni, l'acceptation sans condition et la gestion au cas par cas via des accommodements dits raisonnables. Pour les auteurs de l'étude, aucune de ces pratiques n'est appropriée[9].

Les dirigeants d'entreprise qui sont dans le déni du phénomène s'efforceraient en fait de tenir à distance le fait religieux. Ils justifient souvent leur attitude par le devoir de neutralité de l'employeur vis-à-vis des convictions et des choix personnels des salariés. Dans les faits, l'attitude de déni peut se traduire par le refus systématique d'instruire toute demande motivée par l'adhésion à une croyance. On retrouve là la conception erronée mais répandue d'un espace social excluant toute expression des convictions et des adhésions personnelles qui devraient être reléguées dans la sphère privée. Le plus souvent, le déni se traduit par le refus de voir et, dans les entreprises d'une certaine taille, conduit à reporter sur les managers de proximité l'intégralité de la gestion de ces questions, à charge pour eux de ne rien faire remonter vers les niveaux de décisions supérieurs. La négation des problèmes par le chef d'entreprise empêche aussi l'énonciation de règles claires sur ce qui est permis et sur ce qui ne l'est pas, ce qui risque d'alimenter l'inquiétude voire la frustration des salariés.

La deuxième attitude est totalement inverse puisqu'elle se résume à l'acceptation de toutes les demandes en lien avec la croyance religieuse. Des entreprises de main-d'œuvre qui ont un recrutement « culturellement » assez homogène, peuvent ainsi être tentées de ménager une certaine paix sociale en laissant à peu près tout faire sur le terrain religieux. Cette option présente le risque majeur d'avaliser des pratiques illégales ou qui pour le moins iraient à l'encontre de la sociabilité courante, comme par exemple favoriser les regroupements communautaires à la cantine ou laisser se développer des comportements discriminatoires à l'égard des femmes. De telles dérives peuvent aller jusqu'à modeler l'organisation du travail comme dans cette entreprise employant surtout des femmes mais où une règle tacite réserve aux seuls hommes les postes d'encadrement technique.

La troisième attitude est celle de la gestion des situations au cas par cas sans véritable ligne directrice. Dans ces conditions, le fait religieux est appréhendé à travers une succession de compromis individuels. Là encore, la cohésion sociale risque de se trouver mise à mal, dans la mesure où les salariés se trouvent traités selon des règles sans cesse réinventées. La majorité silencieuse, de ceux qui n'ont pas de demande spécifique, risque d'avoir à supporter les conséquences, en termes d'organisation du travail, de tous les accommodements.

9 Géraldine Galindi et Hedia Zannad, *Quelques clés pour mieux gérer le fait religieux dans les entreprises*. in *Management et religions*, ouvrage coordonné par Isabelle Barth, 2012. Audition de Isabelle Barth devant la section du travail et de l'emploi, le 10 juillet 2013.

Nombre d'acteurs et d'observateurs de l'entreprise mettent aujourd'hui l'accent sur l'importance d'intégrer, dans la démarche managériale, des principes opposables dont le fondement est évidemment le cadre fourni par la loi et la jurisprudence pour, seulement dans un second temps, poser les pratiques qui permettront l'examen des demandes des salariés et la recherche d'accommodements. Le bon fonctionnement du service et l'égalité de traitement entre les salariés doivent être les principes de base de la gestion humaine des entreprises, appuyés sur des règles de droit.

Des managers insuffisamment formés à la prise en compte du fait religieux ?

Il a été dit précédemment que les règles juridiques applicables en matière de religion dans l'entreprise échappaient encore souvent à ceux qui sont en charge de les appliquer. La situation est certainement en train d'évoluer positivement, comme le montre les pratiques innovantes et très abouties de certaines grandes entreprises, mais la prise de conscience est loin d'être générale.

L'enjeu pour les entreprises et les managers est considérable car comme le constatait, il y a quelques années, Jean-Christophe Sciberras, les entreprises ne sont pas préparées à l'affirmation juridique croissante du fait religieux en raison même de son caractère le plus souvent latent. « *Pourtant* (écrit-il) *lorsque le fait religieux surgit au travail, le choc est brutal* »[10].

Les plus exposés sont les managers de proximité. Laissés seuls, sans repères et sans formation, ils sont encore trop souvent dans l'impossibilité de comprendre et d'anticiper les situations ; d'où la brutalité du choc. Le déficit de compétences est souvent juridique mais il est aussi culturel. Il n'est pas rare que des cadres d'un niveau de compétences techniques très élevé soient largement dépourvus de repères pour appréhender la religion de l'autre. Agir dans la société plurielle qui est la nôtre exige aussi un bagage de connaissances d'ordre historique, sociologique, géographique.

Recommandations

L'avis du CESE intervient dans un contexte législatif et juridique particulier. En effet, plusieurs propositions de loi ont été déposées sur ce thème dans la période récente sans aboutissement à ce jour. Une résolution a été adoptée par l'Assemblée nationale le 31 mai 2011 (résolution n° 672). Le Président de la République a consulté l'Observatoire de la laïcité, récemment constitué, en particulier sur les difficultés rencontrées par les structures de la petite enfance. Ce dernier a rendu deux avis le 15 octobre 2013. Par ailleurs, la Cour d'appel de Paris devant laquelle l'affaire Baby Loup a été renvoyée, devrait rendre son jugement à la fin du mois de novembre 2013. Ainsi, le positionnement du Conseil, notamment sur l'opportunité ou non d'une intervention législative, aura une résonance particulière eu égard à ces éléments de contexte.

La laïcité est un principe d'organisation de l'Etat qui implique la neutralité de ceux qui le servent. Son objet est d'assurer l'impartialité de la puissance publique afin que soit garanti le respect de la liberté de conscience et de religion dans la société. Le CESE rejette toute

10 Jean-Christophe Sciberras, DRH France et des relations sociales Monde Rhodia, *Travail et religion dans l'entreprise : une cohabitation sous tension*. Droit social, n° 1, janvier 2010, p. 72.

interprétation du principe de laïcité qui tendrait à restreindre une liberté fondamentale. Il estime nécessaire de rappeler les règles de droit et il recommande de ne pas ignorer les interrogations soulevées par la distinction faite entre mission de service public et mission d'intérêt général. Il propose des réponses culturelles et managériales diversifiées en vue de permettre à l'entreprise de gérer la diversité religieuse dans le respect de la non-discrimination et des libertés fondamentales. Il recommande également d'éclairer les salariés sur leurs droits et leurs limites.

Pour une meilleure lisibilité du cadre juridique de la liberté religieuse dans l'entreprise

L'accès des employeurs et des salariés au droit applicable en matière de liberté religieuse sur le lieu de travail doit être facilité afin d'éviter des malentendus et des conflits, souvent dus à la méconnaissance et à l'interprétation erronée des règles en vigueur.

Recommandation n° 1

Mieux faire connaitre les règles de droit

La construction juridique qui pose les conditions d'exercice de la liberté religieuse dans l'entreprise est d'une grande cohérence mais elle est également complexe et d'appropriation difficile. En dépit de débats nourris et passionnés sur le sujet, parfois fortement médiatisés, beaucoup de nos contemporains ignorent où commence et où s'arrête le principe de laïcité, ce que représente la liberté fondamentale de religion, et ce que ces notions recouvrent en droit.

Le droit de la liberté religieuse au travail est complexe parce qu'il s'est construit à partir de nombreuses sources : de grandes lois républicaines, des conventions internationales, une directive européenne transposée dans le droit interne et enfin, une abondante jurisprudence. Sur les lieux de travail, l'équilibre juridique subtil entre le droit à l'expression religieuse et les restrictions légitimes qui peuvent y être apportés, ne se laisse pas saisir aisément.

Pourtant, lorsque des tensions se font jour dans l'entreprise autour du fait religieux, le retour à la règle de droit est indispensable pour éviter que les acteurs - employeurs, salariés et leurs représentants - ne s'engagent dans des rapports de force sur le seul fondement de leur inclination, de leurs croyances ou de leurs convictions.

- C'est pourquoi, dans un souci de clarté, le CESE recommande que les règles de droits applicables (loi et jurisprudence) soient rappelées par la voie d'une circulaire de la Direction générale du travail (DGT) et déclinées sous forme de fiches techniques.

Cette circulaire permettrait, en premier lieu, de sensibiliser les services extérieurs de l'Etat placés au contact des entreprises à un aspect des relations de travail qu'ils ont jusqu'à présent peu traité. En second lieu, l'essentiel du contenu de la circulaire pourrait être décliné et explicité, sous forme de fiches techniques d'information, sur le site du ministère du travail.

Recommandation n° 2

Diffuser le calendrier des fêtes religieuses des différentes confessions

Deux évolutions majeures méritent d'être rappelées :

- les entreprises sont le reflet de la société française qui s'affirme, dans sa composition, de plus en plus diverse ;
- dans une société moderne, la reconnaissance des salariés pour ce qu'ils sont en tant que personnes devient une nécessité pour les entreprises dans leur gestion des ressources humaines. Epanouissement personnel et épanouissement professionnel sont très souvent liés.

Aujourd'hui, la recherche d'une bonne organisation du temps de travail, dans le respect des dispositions du Code du travail, correspond au souci de composer, selon des modalités diverses, avec les autres temps familiaux et sociaux.

- **Le CESE considère, dans ces conditions, que les chefs d'entreprise et les DRH doivent pouvoir anticiper les demandes d'absence pour motif religieux de leurs salariés**. Le calendrier des fêtes religieuses des différentes confessions devrait leur être communiqué chaque année, de façon officielle, afin que les demandes de congés correspondantes puissent être instruites dans les meilleures conditions. Il ne s'agit pas ici de créer un droit nouveau.

Il est d'ailleurs utile de rappeler que selon la Haute autorité de lutte contre les discriminations (HALDE), l'employeur doit « *justifier, par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le refus d'accorder une autorisation d'absence pour fête religieuse* » (Délibération Halde n° 2007-301, 13 novembre 2007 ; Délib. Halde n° 2009-117 du 6 avril 2009.)

Il convient de souligner qu'une telle pratique, qui relève simplement de la bonne gestion, est déjà formalisée dans la Fonction publique où, depuis une circulaire du 23 septembre 1967, renouvelée chaque année par le ministre de la Fonction publique, les dates des principales cérémonies propres aux différentes confessions religieuses sont communiquées à l'ensemble des ministères et établissements publics, à charge pour eux de répercuter cette information auprès des chefs de service.

Ce principe est reconnu par la jurisprudence administrative qui permet aux chefs de services, en l'absence de textes, d'autoriser des absences à l'occasion des fêtes religieuses à la condition que ces autorisations soient compatibles avec les nécessités du service (CE 12 févr. 1997 Mlle H., Droit administratif 1998 n° 248).

- Par souci d'efficacité et afin de toucher le plus grand nombre d'employeurs, le CESE préconise que, dans le secteur privé, cette information soit transmise chaque année via les organisations professionnelles.

Recommandation n° 3

Prendre en compte le cas des structures privées des secteurs social, médicosocial et de la petite enfance : élaborer, par la concertation et dans le respect du cadre juridique existant, des règles de vie au travail

Des organismes privés exerçant des activités sociales d'intérêt général, parfois en relation étroite avec des collectivités publiques, n'entrent cependant pas dans le champ du service public et ne peuvent donc se prévaloir d'une règle de neutralité opposable à leurs salariés dans la relation à l'usager.

C'est le cas des institutions sociales et médicosociales intervenant auprès - de publics considérés comme vulnérables et des structures en charge de la petite enfance.

Certaines de ces associations demandent à leurs salariés de respecter, dans leur comportement, une forme de neutralité qu'elles n'obtiennent pas toujours, ce qui conduit parfois à les placer dans des situations de grande fragilité juridique comme l'atteste l'affaire de la crèche Baby Loup.

Le Défenseur des droits a d'ailleurs attiré récemment l'attention des pouvoirs publics sur l'incertitude soulevées par la distinction entre mission de service public et mission d'intérêt général au regard de la liberté d'expression religieuse et de la laïcité. Quant à l'Observatoire de la laïcité, il a, dans son avis du 15 octobre 2013, fait des recommandations portant spécifiquement sur le cas de la crèche Baby Loup (modification de son règlement intérieur ou proposition de délégation de service public).

Antérieurement, deux propositions ayant pour objet de fonder juridiquement l'application du principe de neutralité à ces activités avaient été avancées.

La première de ces propositions visait une extension de la règle de neutralité par la voie législative. Dans son avis du 1er septembre 2011 sur *L'expression religieuse et la laïcité dans l'entreprise,* le HCI suggérait :

« *Le principe de laïcité régissant les services publics doit être étendu aux structures privées des secteurs social, médico-social, ou de la petite enfance chargées d'une mission de service public ou d'intérêt général, hors le cas des aumôneries et des structures présentant un caractère propre d'inspiration confessionnelle.* »

Bien que les « *structures présentant un caractère propre d'inspiration confessionnelle* » soient tenues hors du champ, cette proposition est d'une portée très générale susceptible, au regard du droit, de porter atteinte aux libertés dans tout un secteur d'activité et de contrevenir aux engagements européens et internationaux de la France en ce domaine.

La seconde proposition faite par des juristes et des spécialistes du fait religieux envisageait une solution plus libérale fondée sur le choix des organismes et des usagers. Ainsi, des associations agissant dans le domaine de l'aide aux personnes pourraient revendiquer le statut d'entreprise de tendance, y compris sur la base d'une orientation philosophique agnostique ou athée. Toutefois, la perspective d'une telle reconnaissance, par la voie jurisprudentielle, se heurte aujourd'hui à la clause de « standstill » (ou de gel) contenue dans la directive européenne du 27 novembre 2000. Dans ces conditions, la création de nouvelles entreprises de tendance est juridiquement impraticable.

L'une et l'autre de ces propositions rencontrent donc de sérieux obstacles de principe.

- En conséquence, le CESE constate qu'aucune réponse de nature juridique adaptée n'a été trouvée à ce jour pour résoudre cette importante question qui touche aux frontières de la laïcité et de la liberté religieuse.
- Le CESE considère néanmoins que les difficultés rencontrées par des associations dans la conduite de projets associatifs d'intérêt général ne peuvent être ignorées.

Il tient à rappeler que de nombreux organismes privés œuvrent pour le bien commun et poursuivent une mission d'intérêt général en développant des projets dont le but consiste à « faire société ». Ces initiatives privées concourant à l'intérêt général se développent en dehors du service public auquel elles ne souhaitent pas nécessairement être intégrées.

- Le CESE estime que ces structures privées doivent se doter de moyens de régulation interne nécessaires à la conduite de projets fondés sur la volonté de tisser du lien social dans le respect de toutes les différences.
- Dans une perspective plus large, le CESE propose que, sans recourir à la loi, les branches traitant de la situation des publics vulnérables soient invitées à s'impliquer, à l'occasion de négociations de branches sur la promotion de l'égalité et de la diversité, dans la rédaction de guides pratiques à l'instar de ceux existant dans certaines entreprises, afin de fournir un cadre partagé aux relations de travail dans les entreprises de ces branches.

Recommandation n° 4

Renforcer la mission de médiation et d'accompagnement du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations y compris les discriminations religieuses

Le Défenseur des droits a hérité des compétences de la Halde. Il intervient donc en procédure de « règlement amiable » suite aux réclamations au motif de discriminations dans l'emploi qui lui sont adressées. Cette procédure qui se rapproche d'une médiation est principalement mise en œuvre par les délégués territoriaux du Défenseur.

Dans ce cadre, l'institution peut avoir à traiter des situations mettant en cause l'exercice de la liberté religieuse dans l'entreprise. Cette possibilité de recours au Défenseur des droits reste cependant très mal connue du public ce qui peut expliquer le nombre de cas assez limité qui lui sont soumis.

- Le CESE suggère aux pouvoirs publics de communiquer largement sur cette voie non contentieuse de règlement de ce type de conflits individuels dans les situations de travail.

Pour une mobilisation des acteurs

Des outils institutionnels qui existent dans le monde du travail peuvent être mobilisés par les partenaires sociaux pour mieux appréhender les situations en lien avec les convictions et l'expression religieuse.

Recommandation n° 5

Utiliser toutes les possibilités offertes par le dialogue social

- Le CESE recommande que les institutions représentatives du personnel (IRP) prennent toute leur place dans la régulation de la liberté religieuse sur les lieux de travail.

Les IRP sont en effet dotées de compétences qui peuvent être mises à profit pour prévenir et traiter les difficultés en lien avec l'expression et la pratique religieuses au travail.

Les délégués du personnel dans les entreprises et les établissements dont l'effectif dépasse dix salariés, le comité d'entreprise et le CHSCT dans ceux comptant cinquante salariés et plus, disposent chacun d'attributions spécifiques leur permettant d'intervenir, dans le cadre de leurs missions respectives, sur des situations d'atteinte aux droits des

personnes, de discrimination et de tension sur le lieu de travail en lien avec l'appartenance ou la pratique religieuse.

- Le CESE considère que le dialogue social, dans ses formes actuelles, devrait permettre de prévenir et de traiter, dans un état d'esprit constructif, la plupart des difficultés qui peuvent survenir du fait de l'expression des convictions et de l'accomplissement de rites religieux sur le lieu de travail.
- Il estime cependant essentiel que les employeurs et les salariés appelés à siéger dans les instances représentatives soient conscients de cet aspect relativement nouveau du fait religieux dans les relations professionnelles. Ceci pose évidemment la question de leur sensibilisation et de leur formation.
- Après avoir constaté les complications d'ordre juridique qui peuvent résulter de la rédaction de dispositions du règlement intérieur visant à réguler l'exercice de droits et libertés dans l'entreprise, le CESE invite les partenaires sociaux dans l'entreprise à faire de l'élaboration des dispositions les plus sensibles du règlement intérieur un objet de dialogue social. Une élaboration concertée procurerait une adhésion plus large à ces règles communes et limiterait l'incertitude associée au risque d'éventuels recours judiciaires.

Recommandation n° 6

Former les managers et les représentants des salariés à la question du fait religieux dans l'entreprise

De grandes entreprises ont conçu des guides à usage interne s'adressant tout particulièrement à leurs cadres. Elles se sont ainsi efforcées de fournir des repères d'ordre sociologique et culturel sur les religions qui font souvent défaut aux managers et surtout de donner une vision claire du cadre juridique et de la position managériale de l'entreprise ainsi que des méthodes à mettre en œuvre pour en assurer l'application.

- Le CESE considère qu'il est nécessaire, au-delà de ce type de document d'information, de mettre désormais l'accent sur des actions de formation continue qui s'adresseraient prioritairement aux managers de terrain et aux représentants des salariés.

Quelques grandes entreprises se sont engagées dans des démarches volontaristes de formation de leurs cadres en privilégiant la gestion de la diversité culturelle et religieuse afin de renforcer leurs capacités à faire face au risque de discriminer. Elles pourraient constituer des références en la matière.

- Des formations similaires pourraient également être proposées aux salariés siégeant dans les IRP pour qu'ils soient en capacité d'animer, en connaissance de cause, le dialogue social sur le sujet.

Des cursus de formation de l'enseignement supérieur ont commencé à intégrer, en formation initiale, des modules consacrés à la diversité religieuse dans la société et sur les lieux de travail. A cet égard, l'école de management de Strasbourg (EMS) semble jouer un rôle pilote.

- Le CESE souhaite la généralisation d'un enseignement sur le fait religieux dans l'ensemble des cursus préparant à des fonctions de management.

Recommandation n° 7

Diffuser et mutualiser les bonnes pratiques entre les entreprises

Il convient aussi de diffuser largement et de mutualiser les bonnes pratiques développées par certaines entreprises et particulièrement les guides et les chartes qu'elles ont élaborés. Ces documents se révèlent être des outils pertinents d'aide à la décision pour les petites structures. Le fait d'assurer une visibilité plus grande à ces démarches innovantes profiterait en effet aux employeurs qui n'ont pas toujours les moyens d'anticiper et d'analyser les situations en lien avec le fait religieux, ce qui peut les conduire à faire face à de réelles difficultés.

- Cette diffusion et cette mutualisation pourraient être réalisées à partir d'un site public d'information officielle qui serait pris en charge soit par le ministère du travail et de l'emploi, soit par l'observatoire de la laïcité.

Quelques grandes entreprises ont également fait preuve d'audace en favorisant l'implication d'organisations syndicales sur le sujet.

- Le CESE invite les partenaires sociaux à suivre ces exemples. Il considère qu'aborder de manière ouverte et préventive la dimension cultuelle de la diversité peut permettre de lever certains tabous et d'apaiser des tensions qui existent dans le monde du travail.
- Par ailleurs, le CESE identifie les situations d'autocensure conduisant des femmes à renoncer, sur le fondement de normes culturelles et religieuses, à être promues et à faire carrière dans l'entreprise, comme un problème relevant de la promotion et de l'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il demande que cette question soit donc spécifiquement prise en charge par le dialogue et la négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui connaissent aujourd'hui un certain développement. Les rapports de situations comparées, les négociations obligatoires ou, à défaut, les plans d'action unilatéraux des entreprises doivent être utilisés pour identifier, analyser et traiter de telles situations.
- L'élaboration, au niveau national, d'une charte de l'expression religieuse dans l'entreprise pourrait aussi être envisagée.

Conclusion

Dans les entreprises privées - hors missions et délégations de service public - quel que soit leur objet et leur mode d'organisation, le droit prévoit que la liberté religieuse est la règle. Elle doit bien sûr composer avec les nécessités du travail, c'est-à-dire le déroulement normal de l'activité et la bonne exécution du contrat de travail. Cette réalité ne couvre cependant pas toutes les activités. Elle est en effet encadrée par le principe de laïcité dont découle l'obligation de neutralité qui s'impose aux agents publics. C'est aux frontières de ces deux secteurs, privé et public, que les situations sont juridiquement les plus complexes, comme en témoigne la jurisprudence récente de la Cour de cassation.

Toutefois, la question de l'expression religieuse intéresse aujourd'hui l'ensemble des lieux de travail quel que soit le statut juridique de l'employeur. Certes, elle ne génère globalement que peu de contentieux, mais elle constitue une préoccupation du management comme le montrent plusieurs études récentes.

De grandes entreprises ont cherché ces dernières années à traiter et à anticiper les difficultés qui pouvaient survenir en ce domaine en sensibilisant leurs cadres et en mettant en place des outils spécifiques d'aide à la décision. Mais la plupart les acteurs du monde du travail sont peu préparés à l'affirmation croissante du fait religieux. Il s'agit souvent d'une double méconnaissance :

- juridique d'abord : si les normes de droits applicables permettent en principe de traiter convenablement les situations, il reste qu'en raison de l'importance prise par une jurisprudence complexe, elles sont difficilement accessibles à tous les acteurs économiques et sociaux ;
- sociologique ensuite : car nombreux sont les employeurs et les salariés qui ignorent les cultures religieuses en dehors de leur propre conviction. Un tel état de fait contribue à entretenir les préjugés et peut être à l'origine de graves incompréhensions et difficultés susceptibles de mettre en jeu la performance économique et la cohésion sociale de l'entreprise.

C'est pourquoi le CESE a développé l'essentiel de ses recommandations autour de la nécessité d'informer et de former à la fois sur les situations et les règles de droit.

En l'état actuel de la question (le fait religieux est loin de perturber massivement les relations de travail), le CESE estime que l'intervention du législateur n'est pas nécessaire aujourd'hui. Il a donc privilégié des recommandations concrètes, préventives, principalement tournées vers les employeurs et les salariés et utilisant les moyens du dialogue social. *In fine*, le CESE appelle les pouvoirs publics à contribuer à améliorer la situation par le rappel et l'explication du droit de la liberté d'expression sur le lieu de travail.

Déclaration des groupes

Artisanat et Agriculture

La diversité culturelle qui caractérise notre société s'exprime également sur les lieux de travail.

Ainsi, des entreprises sont confrontées à des demandes de salariés, en lien avec des convictions ou pratiques religieuses.

Comment y répondre en conciliant le respect des libertés individuelles avec le bon fonctionnement de l'entreprise ?

L'avis apporte un éclairage à la fois pédagogique et constructif sur la question.

Il dresse tout d'abord un état des lieux objectif et concret sur la nature des requêtes religieuses et sur la façon dont les entreprises les gèrent.

Deux principales constatations en résultent. D'une part, le cadre juridique applicable est méconnu, tant du côté de la direction de l'entreprise que des salariés. D'autre part, les solutions apportées sont souvent inadaptées, allant du déni à la gestion au cas par cas, sans véritable ligne directrice.

L'avis montre pourtant que les demandes religieuses progressent, y compris dans les PME.

Or, faute d'un cadre clair pour y répondre, c'est le bon fonctionnement de l'entreprise qui peut être compromis, dès lors que l'organisation du travail ou la cohésion entre salariés est fragilisée.

L'avis propose des pistes, afin de faciliter la gestion de ces revendications religieuses.

Rendre le cadre juridique applicable plus lisible est la nécessité première.

Entre les règles sur le respect de la liberté religieuse régissant les entreprises privées, et celles permettant à l'employeur d'y apporter des restrictions, le dispositif juridique est complexe et difficile d'appropriation.

Il est donc souhaitable qu'une mise au point soit faite, par circulaire ministérielle, sur l'ensemble du droit applicable, en incluant les positions jurisprudentielles.

Au-delà du cadre juridique, la grande variété des situations liées à la nature des activités de l'entreprise et à son organisation, justifie également une meilleure sensibilisation des acteurs, dirigeants comme salariés.

À cet égard, l'avis recommande de donner plus de visibilité aux guides ou chartes élaborées par certaines grandes entreprises.

La diffusion de telles méthodes peut, en effet, favoriser leur mutualisation et fournir un cadre opérationnel susceptible d'aider des petites et moyennes entreprises.

Si nous partageons les objectifs de mieux sensibiliser et informer sur le fait religieux en entreprise, comme d'en faciliter la gestion, nous considérons en revanche qu'il ne faut pas faire de cette question une priorité, au risque de favoriser la montée de revendications religieuses sur le lieu de travail.

C'est ainsi que nous sommes très réservés sur l'opportunité de certaines propositions de l'avis, qu'il s'agisse d'appeler les représentants du personnel à participer à la « régulation de la liberté religieuse », ou encore de diffuser chaque année le calendrier de toutes les fêtes liturgiques pour anticiper d'éventuelles demandes de congés.

Pour autant, l'avis présente le mérite d'aborder sans tabou un sujet complexe et délicat. Surtout, il formule des propositions s'inscrivant dans une logique préventive, ce que nous approuvons.

Par conséquent, les groupes de l'artisanat et de l'agriculture ont voté cet avis.

Associations

L'avis présenté aujourd'hui intervient dans une actualité politique et judiciaire chargée. Outre les propositions de loi ainsi que les avis récents rendus par l'Observatoire de la laïcité et la Commission nationale consultative des droits de l'Homme, la Cour d'appel de Paris tranchera sur l'affaire Baby Loup le 27 novembre prochain. Le sujet du fait religieux au travail s'inscrit dans un contexte marqué par les récentes évolutions migratoires dans la société française. La diversité culturelle qui en résulte se manifeste aujourd'hui avec acuité dans le champ des convictions et des pratiques religieuses.

Notre diversité est d'autant plus riche qu'elle se situe dans un climat social apaisé où les libertés fondamentales de tous sont en mesure de s'exprimer. La laïcité représente le ciment de notre nation sur le plan religieux. En tant que principe suprême d'organisation politique, elle permet la cohabitation de toutes les religions dans le respect et la tolérance mutuels. Elle rappelle ainsi que l'égalité de traitement des citoyens induit l'absence de discrimination comme de favoritisme.

L'avis relève le défi de concilier trois éléments fondamentaux : le respect de la liberté religieuse, la protection des salariés et usagers contre les abus, le bon fonctionnement de l'entreprise. Il a le mérite d'expliciter clairement les problématiques et de susciter le questionnement. Les recommandations sont concrètes et elles permettent aux acteurs dans l'entreprise de s'emparer du sujet. Le groupe des associations adhère à l'approche retenue visant à cerner, de façon pragmatique et constructive, la réalité du fait religieux dans l'entreprise à partir des règles juridiques applicables et des pratiques constatées sur le terrain.

Rendre accessible et lisible le droit comme les cultures d'autrui est une nécessité pour lutter contre la méconnaissance, les préjugés et les interprétations erronées. La formation d'une part, et la diffusion des bonnes pratiques d'autre part, vont dans ce sens. Aussi partageons-nous la conviction d'une meilleure prévention des conflits par un dialogue social vivant, où tous les acteurs représentatifs (institutions représentatives du personnel, délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont un rôle à jouer.

Ce dialogue peut concerner de la même manière différents types d'acteurs dans un même champ, en particulier dans les secteurs social, médico-social et de la petite enfance. À titre d'illustration, pour ce qui concerne l'activité des centres de vacances, la Ligue de l'enseignement a développé un portail avec de nombreux documents pratiques qui posent des règles de vie et de travail en commun dans le respect du droit et de ses principes fondateurs.

Enfin, le groupe des associations tient à rappeler son attachement au maintien d'une existence propre des activités d'intérêt général en-dehors de la sphère publique. Il partage le point de vue émis dans l'avis, à savoir que « de nombreux organismes privés œuvrent pour le bien commun et poursuivent une mission d'intérêt général en réalisant des projets dont l'objet consiste à faire société ». Les 1 800 000 salariés associatifs, et les 60 000 employés issus des fondations sont fortement concernés par ce sujet complexe. Pour faire face à tout acte de prosélytisme, de provocation, d'agression ou de pression dans les associations et fondations, c'est la mobilisation des acteurs qui doit prévaloir afin d'assurer la cohésion sociale au service du projet partagé.

Saluant le travail des rapporteures, réalisé avec tact sur un sujet sensible, le groupe des associations a voté l'avis.

CFDT

Au terme de nos travaux nous voudrions nous féliciter collectivement pour l'écoute et la sérénité de nos échanges.

Ils nous ont permis de déboucher sur un avis équilibré sur des questions passionnantes mais trop souvent passionnées. Les auditions de qualité et le temps nécessaire y ont contribué.

La laïcité dont il est question, est un des piliers de notre modèle républicain et la condition pour garantir un vivre ensemble harmonieux. La laïcité issue de la loi de 1905 n'est pas une somme d'interdits, elle est avant tout conçue pour garantir la liberté de conscience. Elle protège le citoyen dans sa liberté de croire et empêche toute institution religieuse de faire loi.

La laïcité, c'est l'instrument imposé à l'État pour un traitement égalitaire de tous les citoyens et habitants, quelle que soit leur croyance. La laïcité, c'est la recherche du respect de toutes les convictions et pratiques religieuses dans la limite de l'ordre public et de toutes les libertés. En ce sens, la laïcité produit un modèle du vivre-ensemble où chacun doit respecter autrui dans son identité citoyenne et dans ses croyances ou convictions (philosophiques, idéologiques, religieuses, etc.).

Transposer ce raisonnement dans le monde du travail du secteur privé, c'est d'abord prendre en considération la liberté individuelle dans le cadre du respect de toutes les libertés.

Cette liberté peut seulement être limitée par la loi, par une atteinte à une autre liberté, par un impératif de bon fonctionnement de l'entreprise, défini par le Code du travail et précisé par les jurisprudences.

Cette limitation est d'ailleurs rarement source de problèmes dans les entreprises. En revanche, l'instrumentalisation qui est faite des rares cas de conflits, donne une impression d'amplification du phénomène. Sans les sousestimer, ni les ignorer, la CFDT refuse cette dramatisation qui profite aux postures les plus extrêmes sans apporter de réponses pérennes.

Pour la CFDT, les principes de reconnaissance et de respect de l'intégrité de la personne, d'égalité et de non-discrimination doivent servir de base au fonctionnement de l'entreprise.

Le dialogue social soutenu tant par une législation, aujourd'hui adaptée, que par l'intelligence sociale pratiquée dans certaines entreprises, permettent déjà d'aborder ces questions.

L'avis propose d'aller encore plus loin, par la dédramatisation, par une meilleure connaissance de la législation du travail et une sensibilisation aux pratiques religieuses et à l'histoire de la laïcité en France. Ces recommandations doivent permettre aux partenaires sociaux, cadres et dirigeants, de se doter d'une plus grande capacité à traiter ces sujets.

C'est pourquoi, en accord avec l'avis, la CFDT est opposée à une intervention législative.

La CFDT a voté l'avis.

CFE-CGC

L'expression de la liberté religieuse dans l'entreprise et, plus généralement, dans le monde du travail, est une liberté essentielle et fondamentale garantie par la Constitution et la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

Cette liberté fondamentale peut, néanmoins, souffrir des restrictions. C'est le cas, principalement, dans le secteur public soumis au principe de laïcité. Ce peut également être le cas dans les entreprises privées en raison des nécessités de l'organisation du travail et de l'entreprise.

En ce sens, l'avis soumis au Conseil économique, social et environnemental trace des pistes et soumet plusieurs préconisations à la hauteur des enjeux. Il évite, en particulier, l'écueil du simple renvoi à une loi qui, en définitive, ne pourrait que très partiellement régler la multiplicité des situations et leur extrême variété.

Le groupe de la CFE-CGC a donc voté en faveur de cet avis.

Toutefois, compte tenu de la situation spécifique qui peut être celle de l'encadrement dans les situations liées à l'expression de la liberté religieuse dans l'entreprise et, davantage encore, dans les situations qui pourraient relever du prosélytisme, le groupe de la CFE-CGC insiste tout particulièrement sur la sixième recommandation et l'indispensable nécessité de former l'ensemble de l'encadrement des entreprises, et pas simplement les managers de proximité. Cette problématique, en développement, de l'expression de la liberté religieuse dans l'entreprise doit être pleinement appréhendée et intégrée par l'ensemble de la chaîne hiérarchique de l'entreprise.

Dans le même esprit, le groupe de la CFE-CGC souhaite que la septième préconisation, relative à la diffusion et à la mutualisation des bonnes pratiques, fasse l'objet d'une prise en charge très rapide, tant par les pouvoirs publics que par les partenaires sociaux. Cette mutualisation et cette diffusion peuvent être une source importante de résolution, en amont, des situations à risques.

CFTC

Pour le groupe de la CFTC, les libertés fondamentales sont indissociables, parmi celles-ci la liberté religieuse, qui est inscrite dans la Constitution et les textes européens.

La laïcité est au service de cette liberté : elle en garantit l'exercice pour tous, dans la diversité des convictions. Elle est un moyen essentiel pour assurer cette liberté. C'est la garantie, sous la responsabilité de l'État, de cette liberté. La laïcité n'est donc pas une fin mais un moyen, comme l'explicite l'art. 18 de la déclaration universelle des droits de Homme de 1948.

Les auditions au CNCDH, comme dans la section, ont montré que les mouvements et églises interrogés, estiment presqu'unanimement, qu'une loi sur la laïcité en entreprise ne paraît pas opportune et pourrait s'avérer contreproductive par la lecture qui en serait faite.

Notre groupe approuve donc tout à fait l'avis, lorsqu'il fait apparaître que la législation et la réglementation actuelles pour les entreprises privées donnent déjà les moyens nécessaires et proportionnés pour garantir ce respect mutuel.

La notion de trouble à l'égard de l'activité de l'entreprise elle-même, ou à l'égard de ceux qui travaillent, en est un élément d'appréciation. Lorsque la question se pose dans l'entreprise, elle est traitée par le dialogue et des mesures appropriées, sans suite juridique, dans l'immense majorité des cas.

Outre des pages supplémentaires dans un Code du travail considéré par certains comme trop épais, sauf à entrer dans les détails, eux-mêmes sources de complexification et de contentieux, une nouvelle loi risque de mal répondre à une question qui ne se pose que rarement. Si on veut, dans une démarche législative, tenir compte de la diversité des métiers, des situations, cela suppose des lois qui entreront nécessairement dans les détails et apporteront un risque accru de tensions et de contentieux sur l'interprétation.

L'avis le souligne, la plupart des questions qui peuvent se poser dans une entreprise en regard de la liberté religieuse peuvent être traitées correctement sans même faire référence à la dimension religieuse et il est préférable qu'il en soit ainsi. La prise en compte de la diversité, le respect de l'individu avec ses différences et ses spécificités, doivent être vus comme un atout de performance pour les entreprises

C'est, pour la CFTC, par la négociation, le dialogue social et les IRP, le dialogue du management de proximité avec les personnes que les éventuelles demandes exacerbées peuvent être gérées. En cas de dérive, les tribunaux peuvent trancher.

On peut porter un signe religieux et respecter la neutralité, la liberté de conscience de l'enfant et les choix éducatifs des parents. À l'inverse, on peut faire du prosélytisme religieux ou antireligieux sans porter de croix, de foulard ou de kippa.

Notre groupe estime très contestable de vouloir étendre, étape par étape, les obligations de réserve propres aux services de l'État et des collectivités à des actions privées d'intérêt général, même subventionnées par les pouvoirs publics, car on substituerait alors des critères de forme à l'appréciation sur le fond de ce qui est nécessaire et proportionné aux risques de trouble.

Pour le groupe de la CFTC, cet avis ne se contente pas de poser des questions. Il prend des positions que la CFTC, et bien d'autres groupes, ne peuvent qu'approuver.

La CFTC a voté favorablement.

CGT

La question du fait religieux dans l'entreprise est un sujet difficile que la section souhaitait traiter par une résolution. C'est sur décision du Bureau qu'elle fait l'objet d'un avis.

Cette question dépasse largement le cadre professionnel.

Dans la sphère du travail, elle cristallise parfois des tensions quand elle ne fait pas l'objet d'instrumentalisation. Au motif de la liberté religieuse, s'exprime quelquefois une affirmation identitaire le plus souvent individuelle, mais parfois collective, qui vise à se soustraire aux règles communes.

Loin d'être maîtrisée par les acteurs du monde du travail, elle fait souvent l'objet de déni et appelle des réponses appropriées.

Ignorer l'existence de ces problèmes, ne pas leur apporter de réponses, comporte de vrais risques pour l'unité du collectif de travail et, au-delà, pour la cohésion sociale. Il en est ainsi de certaines pressions mentionnées dans l'avis, pressions qui peuvent s'exercer entre salariés, y compris de sexe différent et à propos desquelles la section aurait pu aller plus loin en termes de propositions, si ce constat avait été plus largement partagé.

Préoccupée par le respect des libertés fondamentales des salariés (dont la liberté religieuse) mais également par l'unité de la communauté de travail, la CGT est particulièrement attentive à ce que la question religieuse ne soit nulle part mise en avant pour tenter d'effacer la question sociale et la réalité des nombreuses discriminations exercées en raison des origines, de la patronymie, voire du quartier d'habitation.

Plusieurs pièges guettaient cet avis : le déni, la complaisance, la dramatisation ou la stigmatisation d'une religion. Il est à mettre au crédit des rapporteures et de la section d'avoir évité ces écueils. Toutes composantes confondues, cette dernière a su prendre la hauteur nécessaire pour identifier avec lucidité ces problématiques émergentes.

L'avis souligne, à raison, qu'un équilibre entre la liberté d'expression religieuse et les autres libertés doit être trouvé, en veillant à ce que les salariés dans leur ensemble n'aient pas à supporter les conséquences des accommodements réalisés. L'égalité de traitement entre les salariés doit être un principe de base, appuyé sur les règles de droit existantes.

Il émet sept recommandations que nous soutenons et qui constituent des outils pour agir.

Elles partent du constat, partagé avec l'Observatoire de la laïcité, que compte tenu de l'état du droit, l'intervention du législateur à ce stade n'est pas nécessaire. Un important effort d'information sur ces problématiques et de formation sur les règles de droit est à développer, parmi les managers et les IRP.

Enfin, la question complexe dans une république laïque, de la frontière entre service public et missions d'intérêt général assurées par le privé, a légitimement fait l'objet d'échanges controversés et nourris.

Partageant globalement le dernier avis de la CNCDH, le groupe CGT considère qu'est fondamentalement en cause ici la démission publique progressive qui s'est opérée dans la réponse aux besoins sociaux. Se trouve ainsi posée avec force la question de la place et du rôle du service public dans notre pays et de la relation qu'il entretient avec les acteurs privés afin que personne ne soit privé d'accès à la neutralité garantie par la laïcité.

Le groupe CGT a voté l'avis.

CGT-FO

Le groupe Force-ouvrière n'était pas demandeur d'un avis sur le sujet de la religion dans l'entreprise, considérant que d'autres questions auraient mérité l'attention du Conseil. On peut citer, notamment, celles des salaires ou du maintien dans l'emploi dans les entreprises, toutes choses qui retiennent l'attention de toute la population.

Pour autant, FO donne acte aux deux rapporteurs de ce document d'avoir su éviter les écueils multiples que le traitement d'un tel sujet pouvait entraîner. Il donne acte aussi à l'ensemble des membres de la section d'un climat de discussion attentif et dépassionné qui a permis une réflexion sur un sujet pourtant propice aux passions et un texte d'analyse de la question précis et exhaustif.

Au final, la section du travail et de l'emploi n'a pas choisi de recommander l'option d'une nouvelle loi relative à la mise en œuvre du principe de laïcité et à la régulation de la liberté d'expression religieuse dans le domaine de l'entreprise en particulier. Cette position est celle que FO a déjà eu l'occasion d'exprimer, notamment lors des débats récents sur cette question au sein de la Commission nationale consultative des droits de l'homme. L'équilibre juridique est en effet complet, et demeure de notre point de vue de grandes modernité et efficacité. Que l'avis insiste à ce sujet sur la nécessité d'une meilleure diffusion de la connaissance des règles de droit est sans aucun doute nécessaire.

De même, la préconisation, quant au renforcement de la mission de médiation du Défenseur des droits, nous apparaît utile.

Par contre, pour FO, il ne revient pas au dialogue social, à la négociation de branche ou du règlement intérieur de l'entreprise de se substituer au législateur pour la définition de la mise en œuvre de l'ordre public. La plupart des auditions ont démontré qu'il n'y avait pas de développement de la demande sur le terrain et que beaucoup d'entreprises avaient su réagir avec pragmatisme face aux difficultés qu'elles avaient pu rencontrer. FO a déjà souligné qu'il fallait éviter de mettre en cause les équilibres actuels, mais a souligné que cet équilibre pourrait être fragilisé et soulever question si la situation venait à évoluer sensiblement sur un plan quantitatif.

La promotion de la mise en œuvre systématique de la régulation de la liberté religieuse sur les lieux de travail, dans le cadre de solutions négociées, pourrait conduire à des disparités de traitement telles, entre salariés d'une même entreprise ou d'une entreprise à une autre, que serait alors opposé immanquablement le principe de nondiscrimination. Il nous faudrait alors être attentif à ce que le règlement d'une telle situation, si elle venait à apparaître, ne conduise à l'affaiblissement du principe de laïcité.

Ainsi que notre organisation l'a indiqué lors du débat devant la CNCDH, « *l'entreprise est un lieu de rapports économiques et sociaux. Elle n'a pas à être considérée comme un lieu d'expression politique, philosophique ou religieuse, au risque de devenir un terrain d'oppositions de convictions. Elle ne peut, de manière générale, être le lieu de l'organisation de la démocratie, à fortiori de la République, ni de la citoyenneté* ».

Enfin, sur la question du secteur médico-social et des publics fragilisés, FO avait approuvé aussi le rappel de la CNCDH quant aux solutions possibles, garantissant le principe de neutralité en s'appuyant sur la nature de la mission exécutée et sur la responsabilité des pouvoirs publics. FO avait, en particulier, insisté sur le fait que le désengagement du service public, pour des raisons économiques et de réduction de la dépense publique, au

demeurant contestable et contesté par FO, ne justifie aucunement que l'autorité publique se désengage en outre de son obligation d'assurer le respect des principes de laïcité et de neutralité dans la mise en œuvre de ces activités.

Au final, de nombreux points soulèvent des réserves, voire des oppositions de notre part. Cependant, le seul fait que cet avis réfute l'opportunité d'une loi nous conduit à nous abstenir sur l'avis.

Coopération

La question du fait religieux dans l'entreprise a émergé ces derniers mois dans le débat public, elle fait objet d'une attention médiatico-juridique qui la rend particulièrement délicate. Notre assemblée s'en est saisie courageusement, et le groupe de la coopération a apprécié que, sans *a priori*, la réflexion et les débats aient cheminé selon une approche pragmatique et raisonnée.

Concernant l'état des lieux tout d'abord. Les données disponibles sur les difficultés associées à l'expression religieuse au travail ne permettent pas de conclure à un phénomène massif, puisque 6 % des DRH concernées par ce sujet ont été confrontées à de vraies difficultés. Par ailleurs, celles-ci apparaissent concentrées géographiquement, majoritairement en Ile-de-France et en zone urbaine.

Si l'importance du problème ne doit donc pas être surestimée, l'avis souligne également, sans naïveté, que dans les entreprises, les dirigeants ou les managers de terrain peuvent se trouver confrontés à des situations complexes vis-à-vis desquelles ils se trouvent démunis. Cela est plus particulièrement vrai dans les TPE et les PME, alors que les grandes entreprises semblent plus à même d'élaborer des réponses adaptées.

Concernant les préconisations, ensuite. Il est indispensable d'accompagner les responsables d'entreprises. Il faut expliquer et expliciter un cadre juridique particulièrement complexe et difficilement accessible aux acteurs économiques et sociaux. C'est pourquoi, nous soutenons plus particulièrement les recommandations relatives à la formation des managers et des représentants des salariés, ainsi qu'à la diffusion et la mutualisation des bonnes pratiques entre les entreprises.

Le groupe de la coopération est particulièrement attaché à l'appel au dialogue social afin que les partenaires sociaux dans l'entreprise élaborent des solutions sur les dispositions les plus sensibles, en se basant sur le respect du bon fonctionnement de l'entreprise et de l'égalité de traitement entre les salariés. Les travaux de notre section à travers de nombreuses auditions montrent que les problèmes relatifs aux fêtes religieuses et aux interdits alimentaires sont plutôt correctement résolus par le dialogue et grâce au bon sens de toutes les parties.

Nous rappelons également qu'il faut rester vigilant à ne pas favoriser les regroupements communautaires et les comportements discriminatoires, notamment à l'égard des femmes, en effet, notre cohésion sociale ne saurait être mise à mal par le prosélytisme de quelque origine qu'il soit. Une attention particulière doit être portée aux publics dits « vulnérables ». L'avis met avec justesse en lumière le cas des structures privées des secteurs social, médicosocial et de la petite enfance, pour lesquelles des règles de vie collectives claires doivent être élaborées dans la concertation.

Le travail qu'a conduit la section a été nourri par des auditions et des débats de qualité. Il permet de porter un regard serein et de présenter un éventail de propositions sur un sujet sensible aux frontières de la laïcité et de la liberté religieuse.

Le groupe de la coopération a apprécié la qualité d'écoute et l'implication des rapporteurs et a voté en faveur de l'avis.

Entreprises

Le sujet qui nous réunit aujourd'hui est, non seulement, au cœur de l'actualité avec les suites de l'affaire Baby Loup qui n'a pas encore reçu de solution judiciaire définitive, mais concerne, en plus, la question délicate des convictions personnelles de chacun et de leur expression sur le lieu de travail.

Sujet donc pour le moins difficile dont s'est saisie la section du travail et de l'emploi, en particulier grâce au courage de trois femmes que je salue : les rapporteures Mmes Arnoult-Brill et Simon et la présidente de section, Mme Geng.

Malgré les difficultés de départ, un avis a pu être élaboré, fruit de débats et d'échanges nourris.

En l'absence de raz-de-marée de revendications ou de pratiques religieuses qui seraient à même d'entraver à grande échelle l'activité des entreprises ou de mettre à mal les collectifs de travail, le projet fait le choix de considérer qu'une intervention du législateur n'est pas nécessaire aujourd'hui. Cette position de principe le conduit à examiner les solutions concrètes qui peuvent être mises en œuvre pour concilier le principe de la liberté religieuse avec les nécessités du travail et le déroulement normal de l'activité des entreprises.

Les entreprises sont, en effet, depuis plusieurs années, à la recherche d'informations et de solutions en matière de fait religieux au travail qui est une question émergente comme le rappelle l'avis.

En examinant les recommandations qu'il propose, nous pouvons marquer notre accord sur plusieurs qui nous paraissent de bon sens.

En effet, nous sommes favorables à toute démarche qui améliorerait la lisibilité du cadre juridique qui entoure cette question. Si les éléments de droit existent, ils sont effectivement d'une appropriation difficile et ne répondent pas forcément aux situations concrètes que nous rencontrons dans les entreprises, qui doivent pourtant recevoir une solution rapide et sûre.

De même, nous partageons l'importance de développer la formation des cadres à la gestion de la diversité culturelle et religieuse et nous encourageons le développement de telles démarches permettant aussi de donner une vision claire du cadre juridique et de la position managériale de l'entreprise ainsi que des méthodes à mettre en œuvre pour en assurer l'application.

La diffusion des bonnes pratiques développées par certaines entreprises peut se révéler également très utile aux autres, même si la solution à apporter lors d'une difficulté concrète doit tenir compte des caractéristiques propres de l'entreprise concernée et de l'emploi exercé par le salarié.

Nous sommes ouverts à toute information permettant un meilleur fonctionnement des entreprises et nous tenons à ce que les demandes de congé n'aient pas à être justifiées par les salariés et que les demandes qui seraient faites à ce titre soient traitées exactement comme les autres, c'est-à-dire en fonction des seules nécessités du service et sans discrimination.

S'il peut être approprié d'utiliser toutes les possibilités offertes par le dialogue social, nous ne souhaitons pas cependant dévier celui-ci de son objet ; de même, la compétence des institutions représentatives du personnel ne s'étend pas aux difficultés en lien avec l'expression et la pratique religieuse au travail.

Rappelons également que les situations problématiques liées à des demandes religieuses restent ultra minoritaires. C'est pourquoi, nous souhaitons que le sujet « reste à sa place » et ne devienne pas un sujet de négociation obligatoire, y compris dans les branches.

Le groupe des entreprises souhaite que cet avis ne soit qu'une étape dans nos réflexions sur la question. Nous avons besoin de réponses claires et pragmatiques, que les solutions soient justes et neutres, dans le respect de tous, et pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Nous appelons à pouvoir gérer nos entreprises dans la sérénité. Toute notre énergie doit être au service du développement social, économique et environnemental de nos entreprises.

Au-delà de l'avis que vous nous proposez aujourd'hui, et pour conclure, nous tenons à rappeler combien la diversité est essentielle à nos entreprises modernes. La société évolue et nos entreprises en sont le reflet. L'avis du CESE n'est qu'une étape pour nous sur le chemin du « vivre ensemble ».

En conclusion, le groupe des entreprises a voté cet avis.

Environnement et nature

Comme le souligne justement l'avis dès son introduction, l'émergence de cette problématique est liée à un monde en pleine mutation traversé par de nombreuses crises (politiques, économiques, sociales ou environnementales). Les guerres, la pauvreté, la famine, les aléas climatiques poussent certaines populations sur les routes. Mais ils ne sont pas, pour autant, préparés à ces migrations et intégrations contraintes. Pour les pays qui sont la destination des migrants, la diversité des pratiques culturelles et cultuelles est source de richesses mais on ne peut pas nier qu'elle peut aussi être source de conflits.

Le travail en section a su éviter un double écueil :

- d'une part, celui qui aurait conduit à un angélisme niant les difficultés entre membres des différentes communautés religieuses, mais aussi vis-à-vis de tous ceux qui ne sont pas croyants ;
- d'autre part, celui qui aurait consisté à faire porter l'ensemble de la responsabilité de ces difficultés à une seule religion.

Pour ce qui est des recommandations portées par cet avis, nous les trouvons assez inégales : certaines relevant parfois du détail, d'autres au contraire allant au fond du sujet pour apporter des pistes concrètes. À ce sujet, nous tenons à souligner la pertinence de la recommandation n° 3 qui se soucie des « personnes vulnérables » en demandant aux branches d'activités concernées d'instaurer des mesures pratiques permettant de protéger les publics vulnérables du prosélytisme religieux.

Enfin, nous apprécions le souci de pragmatisme que l'on retrouve plus particulièrement dans les recommandations consacrées à la mobilisation des acteurs. Dans cet esprit, la formation des managers et des représentants des salariés à la question du fait religieux en entreprise mérite d'être soulignée.

Le groupe « environnement et nature » a voté cet avis et remercie les rapporteures pour leur travail et leur écoute.

Mutualité

Le groupe de la mutualité tient à saluer le travail des rapporteures et de la section qui ont su, sur un sujet aussi sensible, établir un état des lieux complet et proposer des recommandations réalistes.

La qualité des auditions est également à souligner car elles ont permis de toucher concrètement les difficultés rencontrées par les acteurs de terrain, difficultés qui ne se transforment en blocage que dans 6 % des entreprises, selon un récent sondage, mais qui constituent une préoccupation croissante des managers.

Pour le groupe de la mutualité, les règles de vie au travail doivent respecter la liberté de tous dans la limite du respect de chacun.

Ainsi, une meilleure connaissance des règles juridiques en matière de religion dans l'entreprise, d'une part et l'élaboration d'une politique de gestion interne favorisant le dialogue d'autre part, sont les conditions de solutions équilibrées et sereines.

Comme le souligne l'avis, « *la distinction entre mission d'intérêt général et mission de service public n'est pas toujours aisée* ». Et les deux arrêts de la Cour de cassation du 19 mars dernier n'apportent pas de réponses juridiques suffisantes pour permettre de gérer ces situations.

Si la loi ne paraît pas la démarche la plus pertinente, le groupe de la mutualité est cependant favorable à un renforcement du principe de laïcité aux structures privées des secteurs social, médico-social ou de la petite enfance. Dans l'état actuel des choses, il soutient l'avis qui propose que « *sans recourir à la loi, les branches traitant de la situation des publics vulnérables soient invitées à s'impliquer (...) dans la rédaction de guides pratiques, à l'instar de ceux existant dans certaines entreprises*... »

Le groupe de la mutualité soutient les propositions de l'avis : elles font preuve de pédagogie et de pragmatisme. Pédagogie car elles permettent, à travers une diffusion de l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, de prévenir les difficultés et de favoriser le « vivre ensemble » ; pragmatisme car elles permettent aussi, à travers l'élaboration de guides pratiques ou de charte, de favoriser une médiation la plus large.

Le dialogue reste, pour le groupe de la mutualité, la première des réponses à apporter à cette importante question « *qui touche aux frontières de la laïcité et de la liberté religieuse* ». Mais il tient également à rappeler que ses entreprises en tant que regroupement de personnes s'inscrivent dans un projet de société laïque qui, avant tout, favorise la promotion de l'individu au-delà des différentes appartenances et dans le respect des règles communes.

Le groupe de la mutualité a voté en faveur de l'avis.

Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

Il y a des moments qui honorent particulièrement notre institution. La présentation de l'avis sur le fait religieux dans l'entreprise, en est l'un d'eux. En effet, notre assemblée peut-être particulièrement fière de ce projet, fière de son contenu et de son équilibre.

À l'heure où la question religieuse est souvent instrumentalisée dans le but de stigmatiser toute une partie de la communauté nationale, le présent avis est parvenu à aborder la question du fait religieux dans le monde de l'entreprise en faisant le pari d'une approche dédramatisée et pragmatique. En somme, une approche sereine qui s'est caractérisée par une réflexion partant des faits en les prenant pour ce qu'ils sont et non pas pour ce que certaines représentations fantasmées laissent croire.

À la base de cet avis, il y a, bien sûr, les récentes décisions juridiques concernant la crèche Baby Loup d'une part, et la CPAM de Seine-Saint-Denis d'autre part. Sans prétention d'intervention sur la base de dossiers de nature juridique, les décisions opposées rendues dans l'un et l'autre des cas nécessitaient un travail du CESE permettant un éclairage sur la situation du fait religieux dans le monde du travail.

En faisant le choix du dialogue avec l'ensemble des acteurs concernés (institutions publiques, entreprises, chercheurs engagés sur les questions religieuses, représentants des cultes et des libres penseurs) la section du travail et de l'emploi a pu constater que si la demande religieuse dans l'entreprise ne pouvait être occultée, celle-ci ne connaissait pas la forte augmentation qu'on a tendance à lui prêter. C'est en prenant corps avec la réalité du terrain, en considérant que de nombreuses situations conflictuelles trouvaient des issues par le dialogue, que l'avis a décidé d'écarter l'idée d'une nouvelle intervention législative.

Là est la force de l'avis qui est soumis aujourd'hui au vote de notre assemblée. Il démontre que, par la mobilisation d'outils existants et par le dialogue, les solutions sont déjà entre nos mains. En effet, c'est bel et bien en concentrant les efforts sur l'information, la sensibilisation et la diffusion des connaissances par le biais des cadres déjà existants que les situations complexes se dénoueront là où elles existent.

Ne cédant pas à la pression de représentations fantasmées du fait religieux en France, l'avis a su éviter les écueils de la stigmatisation. Il fait également le choix de ne pas réduire un individu à ses convictions religieuses en rattachant le fait religieux dans l'entreprise aux enjeux plus larges, mais éminemment liés, d'égalité professionnelle, de gestion et d'organisation du temps de travail, d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Cette prise de hauteur et de recul est toute à son honneur. Elle permet de ne pas jeter de l'huile sur le feu, à l'heure où la société française est marquée par les stigmates de la division. Cet avis permettra à coup sûr de décrisper un débat qui n'a besoin aujourd'hui que de sérénité et d'apaisement pour faire avancer la société et par la même la République. Autant pour la qualité du texte, que pour la nature du message que celui-ci permettra d'émettre, le groupe des organisations étudiantes et mouvement de jeunesse a voté en faveur de l'avis.

Personnalités qualifiées

Mme Brunet : « Dès 1958, une des huit conventions fondamentales de l'OIT définissait la discrimination comme étant «*toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion, l'ascendance ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession*».

Ce principe international de non-discrimination dans l'accès à l'emploi et les conditions de travail, en raison notamment, de la religion ne doit pas se heurter à d'autres principes du droit du travail en France liés à la bonne marche de l'entreprise mais également à la protection des personnes, à leur sécurité, à leur liberté propre, face aux risques de prosélytisme de collègues du travail ou de publics en relation avec l'entreprise.

Ainsi, l'étude menée en 2013 par l'Observatoire du fait religieux en entreprise et l'Institut Randstad, montre que 28 % des DRH interrogés ont déjà été confrontés à des questions liées au fait religieux dans leur entreprise, particulièrement en région parisienne et dans les grandes métropoles et 41 % des cadres RH interrogés pensent que cette question va devenir problématique dans un futur proche.

L'Association nationale des directeurs des ressources humaines travaille donc depuis quelques années sur ce sujet et rappelle en premier lieu qu'il est nécessaire d'aborder la pratique religieuse en cohérence avec l'exécution du contrat de travail.

«La pratique du fait religieux en entreprise est-elle compatible avec l'exécution du contrat de travail ? Toute autre considération est par nature polémique et entraîne un positionnement qui n'a rien à voir avec le sujet.»

Car, en effet, ce sujet peut vite sombrer dans la polémique, les clichés et la caricature.

Piège dans lequel nos deux rapporteures ont su avec courage, écoute et grande ouverture d'esprit, ne pas tomber.

Les travaux de notre section aboutissent notamment à la même conclusion que ceux de l'ANDRH : il n'existe aucune nécessité d'une loi concernant l'expression religieuse dans les entreprises.

De plus, les sept recommandations énoncées dans ce rapport permettent très précisément et concrètement de bien cerner le sujet du fait religieux dans l'entreprise, d'en fixer les limites tout en donnant des pistes pour anticiper et résoudre d'éventuels conflits.

Vous l'aurez donc compris, chers collègues, je voterai cet avis avec conviction ».

Mme Levaux : « La liberté de religion est fondamentalement imbriquée dans la liberté de conscience. Elle inclut la liberté d'exprimer ses convictions religieuses. Les restrictions apportées dans le champ du travail et de l'emploi constituent l'exception.

Ainsi posés, les éléments fondamentaux sont rappelés dans notre projet d'avis. Néanmoins, le champ du travail et de l'emploi ne se résume pas à l'entreprise. D'autres situations de travail et d'emploi sont concernées, en particulier, les situations qui concernent les personnes vulnérables. Je regrette, comme je l'ai déjà indiqué, que notre projet d'avis ne tienne pas suffisamment compte des pluralités des situations de travail et, notamment, son titre.

En dehors des services publics auxquels s'applique en France le strict principe de laïcité, l'employeur comme le salarié ne peuvent imposer un devoir de neutralité religieuse ou interdire toute manifestation des opinions religieuses dans l'entreprise et dans les

situations contractuelles de travail régies par le code du travail. Cependant, les restrictions et les encadrements légitimes sont justifiés par la nature de la tâche à accomplir et par son contexte. Alors, les dispositions légales et réglementaires prennent évidemment le pas sur le respect des interdits religieux.

L'interdiction du prosélytisme, réaffirmée dans notre projet d'avis, est pour le moins la plus complexe à encadrer. Constructions jurisprudentielles, encadrement de la liberté d'expression, rôle du règlement intérieur..., il s'agit toujours de poser les limites complexes de la libre manifestation des croyances dans l'entreprise et dans les situations de travail en général. Toutefois, justifications et proportionnalité ne riment pas nécessairement avec un texte législatif qui puisse s'appliquer à toutes les situations de travail sans distinction.

Notre projet d'avis est courageux. Il affirme les droits fondamentaux sans ambigüité. Il pointe les difficultés de notre société, de sa pluralité complexe, de la diversité des convictions, pratiques et requêtes religieuses. Il éclaire avec équité cette question vis-à-vis de toutes les confessions. Il ne fait pas de compromis sur l'interdiction du prosélytisme. Il tient compte des stratégies d'entreprises de toutes tailles et des situations de travail différentes. Il renforce la nécessaire meilleure connaissance des règles applicables et existantes pour tous, les acteurs du dialogue social et les managers. Enfin, il ne requiert pas de législation nouvelle qui modifie le principe des jours fériés dans le Code du travail, mais alerte sur une meilleure information des fêtes religieuses des différentes confessions.

C'est un projet d'avis pragmatique, courageux et équilibré, utile en cette période contestée. Je le voterai avec conviction ».

Professions libérales

Le thème dont le CESE s'est emparé est opportun puisqu'il s'inscrit dans un contexte sociétal marqué par l'actualité judiciaire, mais aussi dans la notion fondamentale du vivre ensemble qu'il convient de promouvoir.

La société française et ainsi, chacune de nos entreprises, participe de la diversité. Mais cette expression de la diversité a ouvert le débat sur le fait religieux dans l'entreprise, plus largement sur ce qui est permis et ce qui ne l'est pas.

Le groupe des professions libérales tient à souligner, comme il l'est bien rappelé dans l'avis, que la liberté de religion est une liberté fondamentale, protégée par de nombreux textes et que ses restrictions ne sauraient être soumises à la subjectivité : seul un contrôle strict et objectif, seules des restrictions justifiées et proportionnées peuvent être admis dans un État de droit.

En cela, il nous semble que le Code du travail permet un encadrement juste et mesuré du respect de cette liberté dans l'entreprise.

La question de l'expression religieuse génère peu de contentieux, même si elle peut être une préoccupation pour le management, aussi pensons-nous que l'intervention du législateur n'est pas nécessaire. Il est préférable de privilégier le dialogue social et des outils spécifiques d'aide à la décision, notamment pour les petites entreprises. Trop de complexité, l'empilement de normes et l'ajout d'obligations ne contribuent pas à la clarté du monde professionnel.

C'est à la frontière des deux secteurs - public et privé - que les situations sont juridiquement les plus complexes. Entre liberté religieuse et principe de laïcité dont découle l'obligation de neutralité, l'avis, en rappelant le droit, fait des recommandations équilibrées. Nous pensons que la manifestation d'une appartenance à une religion doit être envisagée au cas par cas.

La diversité d'origine et de religion qui fait l'identité de notre pays et qui se retrouve dans le monde du travail, génère demandes nouvelles, pratiques particulières ou revendications d'un nouvel ordre. Nous saluons en cela le pragmatisme de l'avis, qui préconise d'aborder de manière préventive la dimension cultuelle de la diversité afin de lever certains tabous et apaiser les tensions. L'avis a raison de vouloir sensibiliser les directions de ressources humaines, employeurs, travailleurs, représentants des salariés aux différentes demandes qui pourraient émaner. Ainsi formés et ayant une vision claire du cadre juridique, ils peuvent répondre en connaissance de cause, dans le plus grand respect de la liberté de chacun et des règles liées au bon fonctionnement de l'entreprise.

Nous sommes également favorables à un meilleur accès à la règle de droit et à ses exceptions. En ce sens, la direction générale du travail est toute désignée pour faciliter le travail des chefs d'entreprises. Il serait particulièrement utile et intéressant qu'elle puisse, dans les meilleurs délais, réaliser les fiches techniques dont l'avis propose la diffusion. Enfin, nous saluons la médiation préconisée, en orientant vers le Défenseur des droits les cas rares de contentieux.

À l'action du législateur, nous préférons comme les rapporteurs, que soit stabilisé et clarifié le cadre juridique. L'objectif, avant tout, est de mettre en œuvre de bonnes méthodes pour assurer son application. Le Conseil ayant eu raison de traiter ce sujet en conservant la neutralité eu égard au cadre de ses attributions, le groupe des professions libérales a voté l'avis.

UNAF

Dans le présent avis, tous les principes qui s'affrontent sont expliqués avec précision. Une fois le cadre juridique posé, il est confronté aux faits, à la réalité de ce que représenteraient aujourd'hui dans les entreprises les différentes formes d'expressions religieuses. Le groupe de l'UNAF est reconnaissant d'avoir dressé un état des lieux précis de la situation, ni trop alarmiste, ni trop en retrait. Les auditions ont d'ailleurs été d'un apport essentiel pour les travaux de la section, remettant ainsi à sa juste proportion la question du fait religieux dans l'entreprise. Ce n'était pas chose facile lorsque, dans le même temps, les différents médias semblaient démontrer une explosion du phénomène, notamment à la suite de l'affaire de la crèche Baby Loup.

L'enjeu du présent avis, dès le début de la saisine semblait être de répondre à une seule et unique question qui s'imposait pour résoudre toutes les difficultés : recours à la loi ou non. L'avis, au fil du temps, s'est construit en dépassant cette seule problématique. Il répond à cette question en écartant le recours à la loi mais surtout, fait œuvre de pédagogie en rappelant le cadre déjà existant et parfois méconnu des managers d'entreprise. Partant de ce constat, les préconisations sont déclinées de manière équilibrée et en toute logique : mieux faire connaître les règles de droit, diffuser le calendrier des fêtes religieuses des différentes confessions, élaborer dans la concertation des règles de vie au travail, utiliser toutes les possibilités offertes par le dialogue social.

Le groupe de l'UNAF se retrouve dans la préconisation qui ouvre une piste intéressante : celle de diffuser et mutualiser les bonnes pratiques entre les entreprises. Des entreprises ont déjà fait preuve d'innovation en formalisant des guides ou des chartes et certaines sont venues en témoigner devant la section. Ces démarches innovantes semblent avoir fait la preuve de leur efficacité en prenant soin de ne pas créer une procédure spécifique et stigmatisante en face d'une pratique religieuse, du port d'un signe religieux ou d'une demande d'absence pour cause religieuse. C'est certainement cette voie qu'il convient de rechercher : anticiper pour ne pas pointer, stigmatiser au risque sinon de voir se multiplier les contentieux et mettre à mal l'équilibre entre laïcité et liberté religieuse.

Le groupe de l'UNAF a voté l'avis.

UNSA

L'UNSA tient à rappeler que la France est une république laïque. Cette situation est le fruit d'un compromis en 1905 suite à de nombreuses confrontations entre deux camps.

Ce compromis structure la société française. Ainsi, le service public respecte scrupuleusement la laïcité, notamment à l'école et dans toutes les délégations de service public.

Le texte de cette saisine pose correctement la question, l'intitulé délimite notre réflexion, on examine le fait religieux en entreprise. C'est une demande nouvelle dans certaines entreprises et nous constatons que le Code du travail nous permet d'encadrer cette demande. L'entreprise n'est pas le service public et la liberté religieuse est un droit. Mais l'entreprise étant un lieu de travail, il ne peut y avoir de pratiques religieuses qui nuisent à l'activité de l'entreprise, ni à la sécurité des personnes.

L'UNSA souscrit à la modération de la saisine qui aboutit aujourd'hui à ne pas légiférer. Les recommandations prennent la mesure de la demande et doivent permettre aux partenaires sociaux, syndicats de salariés et employeurs de connaître le sujet et d'aboutir à des négociations lorsque c'est utile. Nier cette question, c'est nier la réalité rappelée par des chefs d'entreprises ; dramatiser la situation nous éloignerait de notre sujet et rentrerait dans un sous-entendu politique dangereux. À ce moment précis, les recommandations suffisent :

- mieux faire connaître les règles de droit ;
- diffuser le calendrier des fêtes religieuses des différentes confessions ;
- prendre en compte le cas des structures privées des secteurs social, médicosocial et de la petite enfance : élaborer, par la concertation et dans le respect du cadre juridique existant, des règles de vie au travail ;
- renforcer la mission de médiation et d'accompagnement du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations, y compris les discriminations religieuses ;
- utiliser toutes les possibilités offertes par le dialogue social ;
- former les managers et les représentants des salariés à la question du fait religieux dans l'entreprise ;
- et enfin, diffuser et mutualiser les bonnes pratiques entre les entreprises.

Selon l'UNSA, elles permettent de répondre à toutes les situations.

Si les manifestations du fait religieux en entreprise devenaient d'une autre nature, il faudrait alors reposer la question législative.

L'UNSA a voté favorablement l'avis.

Scrutin

Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis présenté par Mmes Arnoult-Brill et Simon, rapporteures

Nombre de votants	186
Ont voté pour	172
A voté contre	1
Se sont abstenus	13

Le CESE a adopté.

Ont voté pour : 172

Agriculture	MM. Barrau, Bastian, Mmes Beliard, Bernard, Bocquet, Bonneau, M. Brichart, Mme Dutoit, MM. Giroud, Gremillet, Mmes Henry, Lambert, MM. Lefebvre, Roustan, Mmes Serres, Sinay, M. Vasseur.
Artisanat	Mme Amoros, MM. Bressy, Crouzet, Mmes Foucher, Gaultier, MM. Griset, Le Lann, Martin.
Associations	M. Allier, Mme Arnoult-Brill, MM. Charhon, Da Costa, Mme Jond, MM. Leclercq, Roirant.
CFDT	M. Blanc, Mmes Boutrand, Briand, M. Duchemin, Mme Hénon, M. Honoré, Mme Houbairi, MM. Jamme, Le Clézio, Legrain, Malterre, Mmes Nathan, Pichenot, Prévost, M. Quarez.
CFE-CGC	M. Artero, Mme Couturier, MM. Delage, Dos Santos, Mme Weber.
CFTC	MM. Ibal, Louis, Mmes Parle, Simon.
CGT	Mmes Cailletaud, Crosemarie, M. Delmas, Mmes Doneddu, Dumas, M. Durand, Mmes Farache, Geng, Hacquemand, Kotlicki, MM. Mansouri-Guilani, Marie, Michel, Prada, Rabhi, Teskouk.
Coopération	Mme de L'Estoile, M. Lenancker, Mmes Rafael, Roudil, M. Verdier.
Entreprises	M. Bailly, Mme Bel, M. Bernasconi, Mmes Castera, Coisne-Roquette, Dubrac, Duhamel, Duprez, Frisch, M. Gailly, Mme Ingelaere, MM. Jamet, Lejeune, Marcon, Placet, Pottier, Mme Prévot-Madère, M. Ridoret, Mme Roy, M. Schilansky, Mmes Tissot-Colle, Vilain.

Environnement et nature	MM. Beall, Bonduelle, Bougrain Dubourg, Mmes de Bethencourt, Denier-Pasquier, Ducroux, MM. Genest, Genty, Guerin, Mmes de Thiersant, Laplante, Mesquida, Vincent-Sweet, M. Virlouvet.
Mutualité	MM. Andreck, Beaudet, Davant, Mme Vion.
Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse	MM. Djebara, Dulin, Mmes Guichet, Trellu-Kane.
Outre-mer	MM. Grignon, Kanimoa, Omarjee, Osénat, Mme Romouli Zouhair.
Personnalités qualifiées	M. Aschieri, Mme Ballaloud, M. Baudin, Mmes Brishoual, Brunet, M. Corne, Mmes Dussaussois, El Okki, M. Etienne, Mmes Flessel-Colovic, Fontenoy, MM. Fremont, Gall, Geveaux, Mmes Gibault, Grard, Graz, MM. Guirkinger, Hochart, Jouzel, Khalfa, Le Bris, Mme Levaux, M. Martin, Mmes de Menthon, Meyer, M. Obadia, Mme d'Ormesson, MM. Santini, Soubie, Urieta.
Professions libérales	MM. Capdeville, Gordon-Krief, Noël, Mme Riquier-Sauvage.
UNAF	MM. Damien, Farriol, Fondard, Joyeux, Mmes Koné, L'Hour, Therry, M. de Viguerie.
UNSA	Mme Dupuis, MM. Grosset-Brauer, Rougier.

A voté contre : 1

Personnalités qualifiées	Mme du Roscoät.

Se sont abstenus : 13

CGT-FO	MM. Bellanca, Bernus, Hotte, Mme Millan, M. Nedzynski, Mme Nicoletta, M. Peres, Mme Perrot.
Entreprises	M. Roger-Vasselin.
Personnalités qualifiées	Mmes Hezard, de Kerviler, MM. Lucas, Terzian.

Annexes

Annexe n° 1 : composition de la section du travail et de l'emploi

✓ **Présidente** : Françoise GENG

✓ **Vice présidents** : Patrick LENANCKER et Jean-Luc PLACET

❒ **Agriculture**

✓ Joël CLERGUE

✓ Marianne DUTOIT

❒ **Artisanat**

✓ Patrick LIEBUS

❒ **Associations**

✓ Edith ARNOULT-BRILL

❒ **CFDT**

✓ Daniel JAMME

✓ Maryvonne NICOLLE

✓ Brigitte PREVOST

❒ **CFE-CGC**

✓ Régis DOS SANTOS

❒ **CFTC**

✓ Gabrielle SIMON

❒ **CGT**

✓ Françoise GENG

✓ Lionel MARIE

✓ Maurad RABHI

✓ Djamal TESKOUK

❒ **CGT-FO**

✓ Didier HOTTE

✓ Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU

❒ **Coopération**

✓ Patrick LENANCKER

❒ **Entreprises**

✓ Jean-Luc PLACET
✓ Jean-Michel POTTIER
✓ Benoît ROGER-VASSELIN

❒ **Environnement et nature**

✓ Bruno GENTY

❒ **Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse**

✓ Azwaw DJEBARA

❒ **Outre-mer**

✓ Bernard PAUL

❒ **Personnalités qualifiées**

✓ Sylvie BRUNET
✓ Marie-Béatrice LEVAUX
✓ Sophie de MENTHON
✓ Raymond SOUBIE
✓ Yves URIETA

❒ **Professions libérales**

✓ David GORDON KRIEF

❒ **UNAF**

✓ Francine L'HOUR

❒ **UNSA**

✓ Jean GROSSET

❒ **Personnalités associées**

✓ Hocine BOUARES
✓ Brahim BOURABAA
✓ Bernard CIEUTAT
✓ Gilles KEPEL
✓ Françoise MILEWSKI
✓ Danielle MONTEAUX
✓ André SAINJON
✓ Etienne WASMER

Annexe n° 2 : liste des personnes auditionnées

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- ✓ **Gilles Kepel**
  professeur à l'Institut d'études politiques de Paris ;
- ✓ **Jean-Louis Bianco**
  ancien ministre, président de l'Observatoire de la laïcité auprès du Premier ministre ;
- ✓ **Nicolas Cadène**
  rapporteur général de l'Observatoire de la laïcité auprès du Premier ministre ;
- ✓ **Sophie Gherardi**
  spécialiste de l'information du fait religieux au travail ;
- ✓ **Jean-Guy Huglo**
  conseiller référendaire de la Chambre sociale de la Cour de cassation ;
- ✓ **Pascal Bernard**
  vice-président de l'ANDRH, président de la commission diversité-égalité femmes hommes, praticien du sujet ;
- ✓ **Lionel Honoré**
  directeur de l'Observatoire du fait religieux en entreprise (OFFRE), professeur à l'Institut d'études politiques de Rennes ;
- ✓ **Abdel Aïssou**
  directeur général du groupe Randstad France ;
- ✓ **Isabelle Barth**
  directrice générale de l'Ecole de management de Strasbourg ;
- ✓ **Mansour Zoberi**
  directeur de la Promotion de la diversité et de la solidarité, groupe Casino ;
- ✓ **Jean-Baptiste Obéniche**
  responsable du pôle Santé et vie au travail, groupe EDF ;
- ✓ **Jean-Louis Carvès**
  responsable Diversité, groupe IBM France ;
- ✓ **Marc Blondel**
  président de la Fédération nationale de la Libre pensée accompagné de Jacques Lafouge, vice-président et David Gozlan, secrétaire général ;
- ✓ **Jacqueline Costa-Lascoux**
  ancien membre de la commission « Stasi », directrice de recherche au CNRS ;
- ✓ **Raymond Soubie**
  ancien membre de la commission « Stasi », président du groupe des personnalités qualifiées au CESE ;
- ✓ **Claude Baty**
  pasteur, président de la Fédération protestante de France ;

- ✓ **Dalil Boubakeur**
  recteur de la Grande Mosquée de Paris ;
- ✓ **Michel Gugenheim**
  grand rabin de Paris ;
- ✓ **André Vingt-Trois**
  cardinal, archevêque de Paris ;

Annexe n° 3 : liste des personnes rencontrées[11]

- ✓ **Aschieri Gérard**

  professeur agrégé de lettres, ancien secrétaire général de la Fédération syndicale unitaire (FSU), membre du CESE, membre de la Commission nationale consultative des Droits de l'Homme (CNCDH)

- ✓ **Jouhannaud Christine**

  directrice du département Protection sociale, travail et emploi, chef du pôle Emploi public auprès du Défenseur des Droits

11 Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

Annexe n° 4 : le cadre juridique de la liberté religieuse dans l'entreprise

Plus souvent qu'auparavant, les employeurs ont à répondre, de la part de leurs salariés, à des demandes formulées en termes de droits opposables et à l'attente d'une certaine sécurité juridique dans l'exercice des droits fondamentaux, notamment en matière religieuse. Ainsi, s'effectuerait le passage d'un régime de tolérance (au sens faible du mot) du fait religieux dans l'entreprise à un régime de droit[12].

La demande de droit est donc double. Elle émane des salariés qui souhaitent que soient précisées les conditions dans lesquelles ils peuvent user de leur liberté d'expression sur le lieu de travail. Elle émane aussi des employeurs et des DRH qui éprouvent le besoin de se référer à des règles objectives pour arbitrer entre les aspirations et les choix personnels des individus d'une part, le bon fonctionnement de l'entreprise et la cohésion des équipes d'autre part.

La question du droit applicable est cependant posée. En effet, le régime juridique de l'exercice de la liberté religieuse sur le lieu de travail, la latitude dont dispose l'employeur pour encadrer la manifestation des opinions religieuses ou autres est différente selon que l'activité relève ou pas du service public.

Surtout, en l'absence de règlementation spécifique sur le port de vêtements religieux ou les pratiques religieuses dans l'entreprise, c'est essentiellement la jurisprudence qui est venue préciser les limites à la liberté d'expression religieuse.

La liberté religieuse dans l'entreprise : une liberté fondamentale protégée par de nombreux textes

Les dispositions internationales et européennes

❒ *Les normes internationales*

- La Pacte international relatif aux droits civils et politiques

L'article 2 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) précise que « Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence les droits reconnus dans le présent Pacte, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. » L'article 18 du Pacte (encadré) traite plus particulièrement de la liberté religieuse.

12 Michel Miné, *Travail et liberté religieuse : ce que dit le droit*. *In* Entreprises et diversité religieuse, un management par le dialogue. AFMD/ Institut de sciences et de théologie des religions, mars 2013.

Encadré 1 : article 18 du Pacte international (1966)

1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, individuellement ou en commun, tant en public qu'en privé, par le culte et l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement.

2. Nul ne subira de contrainte pouvant porter atteinte à sa liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix.

3. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires à la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique, ou de la morale ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui.

4. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté des parents et, le cas échéant, des tuteurs légaux de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs propres convictions.

- La convention internationale des droits de l'enfant (1989)

L'article 14 de la convention mentionne que « *Les États parties respectent le droit de l'enfant à la liberté de pensée, de conscience et de religion* » *et que* « *La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut être soumise qu'aux seules restrictions qui sont prescrites par la loi et qui sont nécessaires pour préserver la sûreté publique, l'ordre public, la santé et la moralité publiques, ou les libertés et droits fondamentaux d'autrui.* »

❒ *Les normes européennes et communautaires*

- L'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales

« *Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction , ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.* »

« *La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.* »

Les Etats parties à la Convention sont donc tenus de protéger et respecter la liberté de pensée, de conscience et de religion qui est entendue largement et s'étend au droit d'exprimer ses convictions religieuses ou autres « en public ou en privé ». Les restrictions à cette liberté doivent être justifiées par un intérêt supérieur et formalisées par la loi.

- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée le 7 décembre 2000

Les dispositions susvisées de la CEDH ont été intégrées pratiquement telles quelles dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée le 7 décembre 2000 et à laquelle le traité de Lisbonne de 2007 a conféré une force juridiquement contraignante.

Dans son article 21, elle stipule, qu'*« est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle »*,

L'opposabilité juridique, depuis le 1er décembre 2009, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne renforce le principe de non-discrimination.

L'article 52 de la Charte introduit cependant une notion de principe de proportionnalité : *« Dans le respect du principe de proportionnalité, des limitations ne peuvent être apportées que si elles sont nécessaires et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnu par l'Union ou au besoin de protection des droits et libertés d'autrui. »*

Le principe de non-discrimination dans le droit de l'Union européenne

Le droit de l'Union européenne a posé le principe de non-discrimination, notamment la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, mais surtout la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'article premier de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 précise que *« la présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.* »

Ce texte envisage la question de la liberté religieuse à partir de l'égalité de traitement et de l'obligation de ne pas discriminer. On notera qu'il est dans la démarche très proche de l'article 5 du préambule de la constitution de 1946 évoqué ci-dessous.

Le champ des discriminations concernées n'est évidemment pas limité à la religion. Le texte cible les différences de traitement dans l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, les conditions de travail, fondées sur « la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Il envisage non seulement les cas de discrimination directe (lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en fonction de l'un des motifs précités) mais aussi les discriminations indirectes c'est-à-dire résultant de dispositions, de pratiques ou de critères apparemment neutres mais susceptibles de comporter de fait un désavantage particulier pour des personnes sur la base des mêmes motifs.

L'Article 10 relatif à la liberté de pensée, de conscience et de religion indique que « *Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.* »

Aux termes de la directive, les Etats membres sont tenus de se donner les moyens nécessaires pour supprimer, dans leur droit interne, les mesures contraires au principe d'égalité de traitement et pour que soient frappées de nullité les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement figurant dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Les dispositions en droit interne

La liberté religieuse, étroitement liée à la liberté de conscience, fait partie des libertés fondamentales protégées par des normes que le Conseil Constitutionnel a placées au niveau le plus élevé de la hiérarchie juridique. Ce dernier a ainsi consacré la valeur constitutionnelle du préambule de la Constitution de 1958 qui, lui même, renvoie à celui de la Constitution de 1946 et à la déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

❒ *Les grands textes de la République et la jurisprudence du Conseil constitutionnel*

La déclaration des droits de 1789 et le préambule de 1946, régulièrement utilisés par le Conseil Constitutionnel dans l'élaboration de sa jurisprudence, fondent dans notre droit national la liberté de conscience et de religion.

L'article 10 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 dispose :

« Nul ne doit être inquiété pour ses opinions même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi. »

Pour les révolutionnaires, il s'agissait à la fois de protéger la liberté de pratiquer d'autres cultes que celui de la religion majoritaire et également la liberté de n'adhérer à aucun culte.

Le préambule de la Constitution de 1946 reprend l'essentiel des principes énoncés en 1789 mais en relation étroite avec les droits économiques et sociaux qu'il entend affirmer. La question de la religion est envisagée au 1er et au 5e alinéa de ce texte, les deux fois à partir d'une interdiction de discrimination dans l'accès aux autres droits, comme celui de pouvoir prétendre à un emploi :

« ...le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. » (1er alinéa).

« […] Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines ou de ses croyances. » (5ème alinéa).

La Conseil constitutionnel a aussi développé dans sa jurisprudence la notion de « principes fondamentaux reconnus par les lois de la République », pour définir les principes à valeur constitutionnelles issus des grandes lois votées sous les trois premières républiques.

Ainsi, dans les considérants de sa décision n° 77-87 DC du 23 novembre 1977, il établit *« que la liberté de conscience doit être … regardée comme l'un des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République. »*

❒ *Les dispositions du Code du travail*

Plusieurs articles du Code du travail sont en conformité avec les normes supérieures garantissant la liberté de conscience et de religion et avec la réglementation européenne précitée.

- Le respect des libertés

L'article L. 1121-1 du Code du travail impose le respect des libertés dans les entreprises comme la norme : « *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.* »

Cette obligation est renforcée par le 2è alinéa de l'article L. 1321-3 qui précise les dispositions que ne peut contenir le règlement intérieur de l'entreprise.

« *Le règlement intérieur ne peut contenir : (…) 2) Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché*. »

- Le principe de non-discrimination

Les articles L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 assurent la transposition des dispositions européennes sur l'égalité de traitement au regard de l'emploi et du travail.

L'article L. 1132-1 énumère quatorze motifs de discrimination possibles à l'encontre du salarié : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales et mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

Dans ce contexte juridique, des entreprises ont mis en place des politiques d'embauche favorables à la diversité et à la féminisation de certains métiers traditionnellement masculins. Pour certains managers, la diversité « religieuse » constitue une composante de la diversité en général.

Au-delà de la liberté de conscience elle-même, le droit à l'expression de ses convictions sur le lieu de travail est en principe garanti par la loi et la sanction d'un salarié dans l'exercice de ce droit est assimilable à une discrimination si elle n'est pas justifiée dans les conditions prévues par la loi.

Une liberté qui n'est pas absolue : des restrictions admises par les textes et la jurisprudence

Hors du champ des services publics, l'employeur ne peut imposer à ses salariés un strict devoir de neutralité religieuse ou interdire toute manifestation des opinions religieuses au sein de l'entreprise. Selon une partie de la doctrine, les personnes privées ont en effet le droit de ne pas être neutres, d'exprimer des opinions et des convictions religieuses[13]. La liberté religieuse n'est donc pas limitée au for intérieur de chacun des salariés.

C'est ainsi que les restrictions à la manifestation des croyances religieuses doivent être justifiées, proportionnées au but recherché et non discriminatoires.

Les restrictions admises par la CEDH

La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme envisage, au deuxième alinéa de son article 9, les restrictions prévues par la loi dont peut faire l'objet la liberté de manifester sa religion ou ses convictions et précise qu'il s'agit « *des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publique ou au besoin de protection d'autrui* ».

13 Emmanuel Dockès, *Liberté, laïcité, Baby Loup : de la très modeste et très contestée résistance de la Cour de cassation face à la xénophobie montante*, Droit social, n° 5, mai 2013, pp. 144-150.

La CEDH a ainsi jugé que constituait une violation de la liberté de religion une interdiction de port de signes religieux motivée par le souhait d'une compagnie aérienne de véhiculer une certaine image de marque (*CEDH, 15 janvier 2013, Eweida et autres c./Royaume-Uni*). En revanche, elle n'a pas considéré comme une violation de cette liberté une interdiction de port de signes religieux motivée par des considérations de santé et de sécurité en milieu hospitalier (*CEDH, 15 janvier 2013, Chaplin et autres c./Royaume-Uni*).

Sur le lieu de travail, la liberté religieuse est mise en balance avec d'autres principes

Il existe un équilibre nécessaire entre le respect de la liberté religieuse, la satisfaction de demandes légitimes qui peuvent être inspirées par une option confessionnelle, et d'autres impératifs touchant aux droits des salariés et au bon fonctionnement de l'entreprise. Cette limitation nécessaire de la liberté religieuse implique évidemment un contrôle du juge.

Ainsi, la jurisprudence a estimé qu'un organisme privé pouvait apporter des restrictions à la liberté d'expression religieuse dès lors qu'elles étaient justifiées par des impératifs tenant notamment à la santé et la sécurité, au respect dispositions légales ou contractuelles, à l'interdiction du prosélytisme notamment.

❒ *Les impératifs liés à la santé et à la sécurité*

Un comportement qui sous un motif religieux conduirait à enfreindre des règles de sécurité et mettrait ainsi en péril des salariés, des usagers ou des clients est ainsi à proscrire. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a confirmé dans un jugement récent (Shirley Chaplin, 4 septembre 2012) que les considérations de santé et de sécurité devaient prévaloir sur un choix personnel motivé par la foi religieuse. Il s'agissait en l'occurrence du port d'un pendentif cruciforme par une infirmière travaillant au contact des patients dans un service de gériatrie.

Des considérations de sécurité au travail peuvent constituer une restriction objective justifiée par la nature des tâches à effectuer. Il peut s'agir, par exemple, de l'incompatibilité entre le port d'un signe et celui d'un équipement obligatoire de protection, ou encore de risques accrus par le port d'un signe (risques mécaniques, risques chimiques…).

Des impératifs de santé ou d'hygiène sanitaire peuvent également amener l'employeur à imposer le port de tenues spécifiques pouvant ne pas être compatible avec le maintien de signes religieux ou politiques.

❒ *Le respect des obligations contractuelles*

Les règles religieuses ne peuvent s'imposer à la liberté contractuelle qui est une règle d'ordre public. Ce principe vaut pour l'ensemble des contrats[14].

14 Comme en témoigne le célèbre arrêt dit « affaire du digicode » du 18 décembre 2012. Dans cette affaire opposant un bailleur à des locataires de confession juive, la Cour de cassation a déclaré : « *les pratiques dictées par des convictions religieuses des preneurs n'entrent pas sauf convention exprès dans le champ contractuel du bail et ne font naître à la charge du bailleur aucune obligation spécifique.* »

On doit notamment citer la jurisprudence dite du « boucher de Mayotte » (arrêt de la Cour de cassation, mars 1998) ; dans cette affaire, un salarié boucher de confession musulmane demandait, après deux ans de travail, à ne plus toucher de viande de porc ; la Cour de cassation estime que « *l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché* ».

Il en résulte que le salarié doit exécuter comme telle la tâche convenue dans le contrat de travail et l'employeur n'est pas tenue de modifier l'organisation du travail pour rendre possible l'exécution d'une prescription religieuse.

❒ *Le respect des dispositions légales et règlementaires*

La jurisprudence s'est clairement prononcée en ce qui concerne, par exemple, l'incompatibilité des obligations religieuses d'un salarié avec les dispositions impératives légales et règlementaires. La Cour de cassation a rappelé à plusieurs reprises, à propos de la visite médicale obligatoire, que le salarié ne pouvait se soustraire à l'application des dispositions impératives[15].

❒ *L'interdiction du prosélytisme*

L'impact relationnel de la manifestation de sa religion par un salarié entre aussi en ligne de compte. Si le règlement intérieur n'a pas à censurer les discussions politiques et religieuses (CE 25 janvier 1989, Société industrielle de teinture et apprêts), les salariés ne doivent pas non plus être exposés à des pressions politiques ou religieuses de la part de leurs collègues.

Si la Cour de cassation a consacré la liberté d'expression notamment dans une décision en date du 28 avril 1998[16], elle a affirmé aussi que les abus -« propos injurieux, diffamatoires ou excessifs »- doivent être sanctionnés. Cette construction jurisprudentielle s'applique à la liberté de religion sur le lieu de travail.

Les Cours d'appel on ainsi régulièrement condamné des comportements prosélytes[17]. Ainsi, la Cour d'appel de Toulouse (juin 1997) a invoqué l'obligation de neutralité du salarié en estimant que « *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* ».

Toutefois, pour la CEDH comme pour le Conseil d'Etat, le port d'un vêtement ou d'un insigne manifestant l'appartenance à une religion, à un parti politique ou à un mouvement philosophique ne constitue pas en soi un acte de pression ou prosélytisme[18].

Dans sa délibération du 6 avril 2009, la HALDE a considéré que la liberté de religion et de conviction du salarié devait « *pouvoir s'exercer dans les limites que constituent l'abus du droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pressions à l'égard d'autres salariés* ».

15 Soc. 29.05.86 « *régularité du licenciement d'un salarié d'obédience musulmane fondamentaliste ayant refusé de passer la visite médicale annuelle parce qu'un changement dans son organisation la rendait incompatible avec ses convictions religieuses* ».

16 Il s'agissait en l'espèce d'un salarié qui s'était exprimé à l'extérieur de l'entreprise sur ses conditions de travail.

17 Décision de la Cour d'appel de Basse-Terre, 6 novembre 2006 : est fondé sur un motif réel et sérieux le licenciement d'un salarié multipliant les « *digressions ostentatoires orales sur la religion* ». Décision de la Cour d'appel de Rouen de Rouen du 25 mars 1997 : est fautif un salarié qui avait développé un prosélytisme dépassant le cadre normal de la liberté d'expression.

18 CE, 27 novembre 1996, M. et Mme Jeouit.

D'autres restrictions - aux contours plus imprécis - peuvent parfois être justifiées par des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise

Le respect des opinions religieuses ne doit pas occulter les contraintes liées à l'organisation du travail et au bon fonctionnement de l'entreprise.

❒ *Les restrictions à la liberté vestimentaire en général*

La jurisprudence reconnaît à l'employeur le droit de restreindre la liberté vestimentaire du salarié au motif que ce dernier doit, au regard de ses fonctions, véhiculer auprès de la clientèle une certaine image en adéquation avec celle des produits qu'il a en charge de vendre ou de représenter.

A cet égard, on peut citer l'arrêt dit « du bermuda » de mai 2003 par lequel la Cour de cassation a donné raison à l'employeur qui avait plusieurs fois mis en garde son salarié sur l'inconvenance de sa tenue, au regard du « respect des usagers ». En dépit de plusieurs avertissements, le salarié a fait preuve d'une certaine mauvaise volonté voire cherché à provoquer l'employeur en refusant obstinément de modifier sa tenue vestimentaire. Il a donc été licencié pour faute, ce que la Cour de cassation a considéré comme une sanction légale. On retrouve cette même idée dans un arrêt de la Cour d'appel de Metz (mars 2009) où la salariée, vendeuse dans un magasin de prêt-à-porter, refusait obstinément de porter les vêtements de la marque du magasin dans lequel elle travaillait : la Cour d'appel a approuvé son licenciement.

❒ *Les restrictions au port de signes religieux*

La raison de la relation à la clientèle est souvent invoquée par les employeurs pour restreindre la liberté du salarié de se vêtir à sa guise ou d'arborer les signes d'une appartenance confessionnelle. De telles restrictions peuvent être justifiées par l'objet et l'intérêt économique de l'entreprise. Sur cette question, il existe plusieurs jugements de Cours d'appel mais ils ne vont pas tous dans le même sens. La Cour de cassation n'a pas encore eu à statuer sur ce point, aucun recours ne lui étant parvenu, ce qui laisse subsister une incertitude juridique et un risque pour l'employeur.

Au cas par cas, le juge a tenté de concilier la liberté de religion et de convictions des salariés et les intérêts des entreprises. Il a de ce fait progressivement accru les exigences de justifications attendues de l'employeur.

Le 9 septembre 1997, la Cour d'appel de Saint Denis de la Réunion (97/703306) a admis le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'une salariée musulmane refusant d'adopter une tenue conforme à « l'image de marque » de l'entreprise. En l'espèce, la Cour d'appel a souligné que le vêtement recouvrait l'intéressée de la tête aux pieds et que la salariée ne portait pas ce type de tenue lors de son embauche. D'autre part, l'intéressée, vendeuse d'articles de mode féminin, portait dorénavant un vêtement qui ne reflétait pas l'image véhiculée par la boutique de mode dans laquelle elle était employée et dont elle devait refléter la tendance en raison de son rôle de conseil à la clientèle. Il a donc été retenu que son licenciement ne constituait pas une discrimination en raison de sa religion mais qu'il était fondé sur une cause objective ayant trait, pour des impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise, à la mise en conformité entre l'esprit mode de l'enseigne et la tenue du personnel chargé de l'accueil, du conseil de la clientèle et de la vente d'articles de mode féminins

En revanche, le 19 juin 2003, la Cour d'appel de Paris (03/30212) confirme la réintégration, ordonnée en référé, d'une salariée licenciée travaillant dans un centre d'appel et portant un foulard cachant les cheveux, les oreilles, le cou et la moitié du front. Les juges retiennent que la salariée avait été embauchée avec ce même voile et que son contrat de travail comportait dès sa conclusion une clause de mobilité lui permettant d'aller directement chez les clients. Cela n'avait soulevé aucune difficulté tant que l'intéressée occupait un poste d'études et de sondage mais dès que l'intéressée a été mutée au siège de l'entreprise sur un poste de télémarketing en lien régulier avec des clients se rendant dans les locaux de l'entreprise, il lui a été demandé de nouer son voile en « bonnet », ce qu'elle a refusé.

La Cour d'appel vise les dispositions du code du travail et l'article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme qui consacrent la liberté de pratiquer sa religion ou ses convictions en prévoyant que cette liberté ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles prévues par la loi. Elle affirme que l'employeur doit apporter la preuve de l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination de nature à justifier sa décision. En l'espèce, les juges ont considéré que l'employeur ne faisait état d'aucun problème relationnel de sa salariée avec un client en raison du port du foulard. Aussi, le simple fait d'être au contact de la clientèle ne semble-t-il pas être en soit une justification légitime pour restreindre la liberté de religion et de convictions du salarié.

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) a émis un avis sur ce point. Pour elle, le simple fait d'être au contact de la clientèle n'est pas, en soi, une justification légitime pour restreindre la liberté de religion et de convictions du salarié. Le chef d'entreprise doit justifier, pour chaque cas, de « *la pertinence et de la proportionnalité de la décision au regard de la tâche concrète du salarié et du contexte de son exécution afin de démontrer que l'interdiction du port de signes religieux est, en dehors de toute discrimination, proportionnée et justifiée par la tâche à accomplir* ».

❒ *La question des autorisations d'absence pour motif religieux*

Des demandes concernant la pratique religieuse peuvent avoir des répercussions techniques sur l'organisation du travail. L'intérêt de l'entreprise est une raison suffisante pour refuser une autorisation d'absence quel qu'en soit le motif, y compris religieux.

La Cour de cassation dans un arrêt du 16 septembre 1981 a considéré que l'employeur avait valablement opposé un refus à un salarié qui souhaitait s'absenter pour une fête religieuse car cette absence aurait empêché une livraison importante. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme va dans le même sens : des requêtes de plaignants qui estimaient que leur travail entravait leurs pratiques religieuses ont été rejetées[19].

De même, la HALDE a eu l'occasion de préciser que les autorisations d'absences pour fête religieuse peuvent être refusées par l'employeur si la décision est étrangère à toute discrimination. « *En effet, des limitations peuvent être imposées dès lors qu'elles sont justifiées et proportionnées notamment par l'organisation du travail dans l'entreprise et la nécessité avérée de la présence du salarié concerné à cette date* » (délibération n° 2007-301 du 14 novembre 2007).

19 CEDH, 12 mars 1981, X c/Royaume-Uni: un instituteur musulman demandait un aménagement de son emploi du temps pour prier le vendredi. CEDH, 3 décembre 1996, Konttinen c/Finlande : un cheminot finlandais membre de l'Eglise adventiste du 7ème jour avait quitté son poste sans autorisation, un vendredi avant le coucher du soleil. CEDH, 9 avril 1997, Louise Stedman c/Royaume-Uni : une salariée chrétienne avait refusé de nouveaux horaire de travail l'obligeant à travailler le dimanche et avait été licenciée.

L'hypothèse dans laquelle des absences autorisées pour raison religieuses pourraient, à un certain degré, produire des effets disproportionnés sur des salariés qui n'en demandent pas mérite aussi d'être prise en considération. Outre l'organisation du travail, c'est aussi le principe d'égalité de traitement des salariés qui serait ici en cause[20].

❒ *Des exigences liées à « la paix sociale interne » ?*

Il convient de rappeler que le rapport Stasi du 11 décembre 2003 préconisait « *qu'une disposition législative, prise après concertation avec les partenaires sociaux, permette au chef d'entreprise de réglementer les tenues vestimentaires et le port de signes religieux, pour des impératifs tenant à la sécurité, aux contacts avec la clientèle, à la paix sociale interne* ».

De même le HCI avait jugé utile, dès son avis de mars 2010, d'évoquer l'importance de préserver « la paix sociale interne » de l'entreprise. Dans son avis de 2011, le HCI défendait explicitement l'idée que la laïcité devait pouvoir « être présente et servir de référence au sein du monde du travail » afin de garantir le « vivre ensemble ». Selon le HCI, dans une société profondément sécularisée, comme la société française, l'entreprise n'a pas à connaître à priori la religion du salarié. C'est pourquoi, le HCI « *considère qu'il convient d'affirmer que, dans l'entreprise privée aussi, on a le droit de vouloir travailler dans un cadre religieusement neutre, les individus pouvant y être préservés de toute pression communautaire.* »

Cependant, s'agissant des impératifs liés à « la paix sociale interne », cette prise de position semble aller au-delà de la simple consécration de la jurisprudence existante. En effet, le critère de « paix sociale » ne ressort pas à l'heure actuelle de la jurisprudence et renvoie plutôt à la notion du « vivre-ensemble ».

Dans un article publié dans la Revue du droit du travail, Patrice Adam jugeait fort difficile d'interdire à l'employeur de prendre en compte les troubles réels, avérés, sur le fonctionnement de l'entreprise que provoque le port d'un signe religieux. En effet, l'employeur a des moyens d'agir sur le comportement de ses salariés les plus intolérants. Responsable du climat de l'entreprise, il doit veiller à éviter toute tension dans les rapports des salariés entre eux, et des salariés avec l'encadrement. La problématique est donc différente de celle des réactions de la clientèle.

On pourrait toutefois noter un jugement isolé qui fait référence, sans le dire explicitement, au critère de la paix sociale : il s'agit de l'arrêt de la Cour d'appel de Basse-Terre du 6 novembre 2006 qui a validé le licenciement d'un salarié qui faisait régulièrement des « digressions ostentatoires orales sur la religion ».

❒ *Les restrictions à la liberté religieuse compte tenu de la spécificité du lieu de travail ?*

A titre d'exemple, la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (2010) comprend dans son article 7 un principe de neutralité, applicable aux salariés de ce secteur, ainsi formulé : « *Les salariés sont tenus de respecter la plus stricte neutralité politique, religieuse, philosophique et syndicale pendant leur activité professionnelle et une entière discrétion sur ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion des interventions effectuées à domicile et notamment dans les familles compte tenu de la spécificité du lieu de travail défini à l'article IV.2.* »

20 François Gaudu, *La Religion dans l'entreprise*, Droit social n° 1, janvier 2010, pp. 65-72.

❒ *Des restrictions à la liberté religieuse en raison de la protection de la liberté de conscience des enfants ?*

Dans ce sens, on peut citer la décision de la CEDH relative à la déclaration d'irrecevabilité de la requête dans l'affaire Dahlab c. Suisse (15 février 2001, n° 42393/98). S'agissant de la mesure prise par la direction d'une école interdisant à une enseignante de porter le foulard, décision confirmée par arrêt du Tribunal fédéral en 1997, la CEDH a estimé que la mesure n'était pas déraisonnable, compte tenu en particulier du fait que les enfants dont Mme Dahlab avait la charge en tant qu'institutrice avaient entre quatre et huit ans, âge auquel ils étaient plus facilement influençables que des élèves plus âgés.

En outre, l'article 2 du protocole additionnel n° 1 de la CEDH protège le droit des parents d'assurer l'éducation et l'enseignement de leurs enfants en harmonie avec leurs convictions philosophiques ou religieuses, ce qui pourrait, le cas échéant, fonder un droit à la neutralité dans l'intérêt même de l'enfant auquel les parents souhaite dispenser une éducation non confessionnelle et laïque.

Dans un avis du 1er septembre 2011 le Haut Conseil à l'Intégration (HCI) a affirmé clairement que « *l'enfant a droit à la neutralité et l'impartialité* » en sorte que « *le personnel des établissements associatifs accueillant des enfants en mode collectif devrait respecter ces principes* » (Avis du HCI, « Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise », 1er sept. 2011).

Dans un avis rendu par la HALDE le 26 mars 2011, celle-ci préconise aussi - revenant en cela sur sa position du 3 mars 2008 - « *d'examiner l'opportunité d'étendre aux structures privées des secteurs social, médico-social et de la petite enfance chargées de mission de service public ou d'intérêt général, les obligations de neutralité qui s'imposent aux fonctionnaires* » (délibération n° 2011-67 du 28 mars 2011).

Enfin, le deuxième considérant de l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire Baby Loup insistait sur la nature du public accueilli : la juridiction estime, en effet, que les enfants de la crèche « *n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse* », considération tirée de la liberté de conscience qui n'apparaissait pas explicitement dans la décision de la juridiction prud'homale et qui ne sera pas retenue par la Cour de cassation.

❒ *Les accommodements et l'exécution de bonne foi du contrat de travail*

L'obligation faite au salarié de se tenir à l'exécution des dispositions du contrat de travail serait en partie contrebalancée par un autre principe, celui de la « bonne foi contractuelle » laquelle, selon la doctrine, s'impose à l'employeur et peut parfois conduire à s'écarter un peu de la lettre du contrat[21] et impliquer que, face aux demandes des salariés, l'employeur doit accepter des accommodements.

Il ne s'agit pas d« accommodements raisonnables » au sens dans lequel cette notion est comprise au Québec, c'est à dire un mécanisme de réparation destinée à compenser le fait que la culture publique d'un pays est élaborée par des groupes dominants et qu'elle n'est à ce titre ni neutre ni universelle. Comme l'écrit le Professeur Michel Miné, il s'agit plutôt de surmonter la tension qui existe entre le souhait d'être traité comme les autres et l'aspiration à voir prises en compte ses demandes particulières - tension entre désir d'égalité et désir de liberté qui est « au cœur de l'exigence juridique de non-discrimination »[22].

21 François Gaudu (2010) rappelle que le Professeur Jean Savetier est le premier à avoir formulé ce principe.
22 Michel Miné, *op. cite* 2013, p. 29.

Dans l'examen des demandes, l'employeur prend nécessairement en considération les contraintes de la production, les attentes de la clientèle, les exigences de sécurité, les intérêts des autres salariés. Si au regard de l'ensemble de ces paramètres, il n'existe pas d'inconvénient réel à la satisfaction de la demande du salarié, l'employeur doit faire la preuve de sa bonne foi contractuelle en donnant une suite favorable. Son obligation, dans l'exécution du contrat de travail, est de traiter avec sérieux, sans négligence et sans a priori les demandes des salariés quel qu'en soit le motif.

En l'état actuel du droit, une limitation trop forte de la liberté religieuse dans l'entreprise serait, hormis des situations bien spécifiques, très fragile juridiquement

La liberté d'expression religieuse repose sur des exigences constitutionnelles et conventionnelles au niveau européen qui encadrent et limitent nécessairement une éventuelle intervention législative dans ce domaine (1). A droit constant, la liberté d'expression religieuse peut être encadrée dans des situations bien spécifiques (2). Pour autant, de nombreuses voix s'élèvent pour préconiser une intervention du législateur afin de permettre aux employeurs de mieux encadrer les pratiques religieuses dans l'entreprise (3).

En l'état actuel du droit, aucun fondement juridique n'apparaît suffisamment solide pour justifier une restriction trop générale à l'expression des convictions religieuses dans l'entreprise

La marge d'appréciation du législateur, *a fortiori* des employeurs, semble limitée par les exigences constitutionnelles et les normes conventionnelles notamment au niveau européen.

❒ *Le principe de laïcité n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé*

Le principe de laïcité, qui irrigue notre tradition juridique depuis plus d'un siècle, trouve un fondement constitutionnel solide (article 1er de la Constitution) et a été reconnu par la Cour européenne des droits de l'homme (*cf.*, notamment, CEDH, 10 novembre 2005, Leyla Şahin c./Turquie, n° 44774/98).

Toutefois, comme vient de le rappeler la Cour de Cassation (arrêt Baby Loup, 19 mars 2013), « *le principe de laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public*. »

De sorte que l'inscription éventuelle dans la loi, *a fortiori* dans un règlement intérieur, d'un principe de « neutralité religieuse » applicable dans l'entreprise et qui produirait les mêmes effets juridiques ou pratiques que le principe de laïcité encourt le risque - très probable - de porter une atteinte excessive à la liberté de conscience et de religion, ainsi qu'à la liberté pour toute personne d'exprimer sa religion ou ses convictions, libertés qui sont protégées à la fois par la Constitution et par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH).

❒ *L'invocation des principes fondamentaux de protection de la dignité et de l'égalité entre les hommes et les femmes peuvent sembler difficilement opposables*

Dans son étude de 2010, le Conseil d'Etat (CE) a examiné si ces deux principes, qui peuvent être rapprochés ou conçus de manière autonome, pourraient fonder une interdiction du port du voile intégral dans l'espace public. Ils justifieraient en effet la sanction de l'atteinte à la dignité de la femme que constitue sa dissimulation totale dans l'espace public et la conception inégalitaire de la relation entre les sexes que cette tenue manifeste.

Sans revenir dans le détail de cette analyse, qui est transposable sans difficulté dans « l'espace social » que constitue l'entreprise, il n'est pas inutile de rappeler les principales conclusions du Conseil d'Etat.

- Le principe de sauvegarde de la dignité de la personne humain

Ce principe trouve des bases jurisprudentielles solides dans notre droit interne comme en droit international.

Il existe deux conceptions de la dignité qui peuvent potentiellement s'opposer ou se limiter mutuellement : celle de l'exigence morale collective de la sauvegarde de la dignité, le cas échéant, aux dépens du libre-arbitre de la personne et celle de la protection du libre arbitre comme élément consubstantiel de la personne humaine. Or, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a très largement fait sienne cette seconde acception en protégeant, sur le fondement du droit au respect de la vie privée, un principe d'autonomie personnelle selon lequel chacun peut mener sa vie selon ses convictions et ses choix personnels, y compris en se mettant physiquement ou moralement en danger, dès lors que cette attitude ne porte pas atteinte à autrui.

En conséquence, le fondement juridique de la sauvegarde de la dignité « *est donc discutable juridiquement eu égard à la variété des circonstances prises en compte, en particulier dans le cas où le port du voile intégral résulte de la volonté délibérée d'une personne majeure*[23]. »

- Le principe d'égalité des hommes et des femmes

Quant au principe d'égalité des hommes et des femmes, il trouve également un fondement constitutionnel (article 1er de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et 2ème alinéa de l'article 1er de la Constitution pour l'égal accès des hommes et des femmes aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales). Son importance, qui n'a cessé d'être plus fortement et concrètement soulignée, se traduit, dans notre société, par des actions volontaristes qui se veulent à la mesure des obstacles et des retards qui subsistent.

Toutefois, il convient de relever que ce principe est invoqué soit directement à l'encontre des discriminations, soit pour obtenir qu'un traitement égal soit effectivement assuré aux hommes et aux femmes. Opposable à autrui, il n'a pas, en revanche, vocation à être opposé à la personne elle-même, c'est-à-dire à l'exercice de sa liberté personnelle, laquelle peut, le cas échéant, la conduire à adopter un comportement susceptible d'être interprété comme consacrant son inégale situation, y compris dans l'espace public dès lors que son intégrité physique n'est pas atteinte.

23 Étude relative aux possibilités juridiques d'interdiction du port du voile intégral, Conseil d'État, 25 mars 2010.

En dépit de leur forte assise juridique, ces fondements, qu'ils soient combinés ou pris isolément, n'apparaissent pas, selon le Conseil d'Etat, adaptés faute de pouvoir s'appliquer à des personnes qui ont choisi délibérément le port du voile intégral.

Il est à noter toutefois, sans que cela ait pour objet ou pour effet de conduire à une interdiction du port du voile intégral, que le juge administratif a admis que le ministre de l'intérieur puisse se fonder sur un comportement incompatible avec les valeurs essentielles de la communauté française et notamment avec le principe d'égalité des sexes, qui incluait en l'espèce le port de la burqa, pour caractériser un défaut d'assimilation et justifier légalement un refus d'acquisition de la nationalité française par mariage sur le fondement de l'article 21-4 du Code civil (CE, 27 juin 2008, Mme M., n° 286798), ce qui devrait s'appliquer a fortiori à un refus de naturalisation. Cette décision concerne un comportement par lequel une femme a manifesté à plusieurs reprises son opposition radicale aux valeurs de la République.

Enfin, une interdiction portant spécifiquement sur le voile intégral pourrait être interprétée comme une ingérence de la puissance publique dans le bien-fondé des pratiques religieuses. Or, si la Cour européenne des droits de l'homme peut être sensible à la signification de telles pratiques, en particulier en termes d'égalité des sexes (V. par exemple le § 98 de l'arrêt Leyla Sahin et CEDH, 13 février 2003, Refah Partisi, n° 41340/98 admettant la dissolution d'une organisation politique prônant l'instauration de la « charia », incompatible avec les objectifs de la convention européenne, « *notamment eu égard (…) à la place qu'il réserve aux femmes dans l'ordre juridique (…)* »), elle rappelle de manière constante que « *sauf dans des cas très exceptionnels, le droit à la liberté de religion exclut toute appréciation étatique sur la légitimité des croyances religieuses* » (CEDH, 26 octobre 2000, Hassan et Tchaouch c./Bulgarie,n° 30985/96, § 78).

L'encadrement de la liberté d'expression religieuse dans des situations bien spécifiques

Les garanties apportées par le Code du travail à la liberté d'expression dans l'entreprise ne s'appliquent pas aux agents ou aux salariés accomplissant une mission de service public (a). La liberté religieuse se pose de manière particulière dans les entreprises dites de « tendance » (b).

❒ *Les employeurs privés poursuivant une mission de service public*

Si le principe de laïcité et la règle de neutralité ne peuvent être opposés aux salariés dont l'activité - quelle qu'elle soit - ne relève pas du service public, il l'est, en revanche, à tous ceux qui participent à l'accomplissement d'une mission de service public.

Le principe de neutralité du service public et le principe de laïcité sont applicables à l'ensemble des agents de service public y compris aux salariés des organismes de droit privé gérant un service public (CE, 31 janv. 1964, Caisse d'allocations familiales de l'arrondissement de Lyon).

De même, l'arrêt CPAM du 19 mars 2013 rendu par la Cour de Cassation affirme que le principe de laïcité est bien applicable aux organismes privés dès qu'ils poursuivent des missions de service public, peu importe d'ailleurs que les salariés en cause soient en contact ou non avec la clientèle.

Tous les salariés participant à une mission de service public sont donc tenus de respecter le principe de neutralité qui leur interdit le port de tout signe religieux même

s'ils n'occupent que des fonctions subalternes et n'ont aucun contact avec le public. Le Professeur Emmanuel Dockès pense qu'en droit privé, une autre solution était possible. Elle aurait consisté à réserver l'obligation de neutralité à certaines catégories de personnels, « emblématiques du service public » et en exclure « certaines tâches occasionnelles et (ou) subalterne qui n'engagent nullement le service public dans son ensemble, ni ne menacent sa neutralité. » Une telle solution aurait aussi, selon lui, permis de tenir compte du lien plus indirect que les salariés de droit privé ont avec la puissance publique[24].

❒ *La liberté religieuse dans les entreprises « de tendance »*

La prise en compte de la liberté d'expression du salarié dans le cadre de l'entreprise privée concerne également la question des entreprises dites « de tendance » qui recouvre les associations, établissements ou entreprises « qui ont des activités professionnelles […] dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions ».

- La protection de la liberté religieuse

L'entreprise de tendance est en droit d'attendre du salarié bonne foi et loyauté envers des valeurs qu'elle entend promouvoir. La jurisprudence examine le comportement du salarié. En effet, dans les entreprises de tendance, les convictions religieuses sont « une partie essentielle et déterminante du contrat de travail ». Le licenciement fondé sur l'incompatibilité entre les convictions religieuses de l'entreprise et celles du salarié peut dès lors être justifié dans le cas de l'existence d'un trouble causé au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, prévoit des dispositions particulières pour les entreprises dites de tendance.

24 Emmanuel Dockès, *op.cit*.

Encadré 2 : expression religieuse et entreprises de "tendance"

Une attitude de bonne foi et de loyauté peut à bon droit être sollicitée du salarié envers l'éthique de l'entreprise de tendance.

La décision de référence en la matière est l'arrêt d'Assemblée plénière Dame Roy de 1978 : le licenciement à la suite de son divorce d'une institutrice employée dans un établissement privé n'était pas fautif dès lors que les convictions religieuses avaient été incorporées dans le contrat de travail. Cette solution a été réaffirmée en 1986 : une enseignante de la faculté théologique protestante de Montpellier a pu être légitimement licenciée en raison de son comportement incompatible avec les idées qu'elle était chargée de diffuser. Lorsqu'un salarié a été engagé « *pour accomplir une tâche impliquant qu'il soit en communion de pensée et de foi avec son employeur, il peut être licencié dès lors qu'il méconnaît les obligations résultant de cet engagement* ».

De même, un curé peut licencier un sacristain qui refuse de travailler le dimanche (Conseil de Prud'hommes de Rennes, 8 juillet 1993) ; un surveillant rituel qui a embrassé de lui-même la religion juive doit être d'une piété exemplaire et accepter des restrictions à sa vie privée sans pouvoir se prévaloir de la liberté de la vie privée pour conserver son emploi (Conseil de Prud'hommes de Toulouse, 23 juin 1995).

Toutefois, l'employeur ne peut contraindre tout le personnel sans distinction à un alignement des comportements. Ainsi, les motifs du licenciement de l'aide sacristain de St Nicolas du Chardonnet, qu'ils soient tirés de ses mœurs ou des convictions religieuses, ne sauraient être fondés à défaut d'un trouble caractérisé dans l'entreprise, compte tenu des fonctions purement matérielles qu'il occupait.

Source : Extrait du rapport du Conseil d'Etat de 2004 : « réflexions sur la laïcité »

- Des entreprises de « tendance » non confessionnelles ?

La question se pose de savoir si l'on peut considérer que la jurisprudence sur les entreprises dites de « tendance » est applicable à une association, voire une entreprise qui aurait mentionné dans son règlement intérieur sa volonté de respecter le principe de neutralité. En d'autres termes, le principe de laïcité constituerait-il une conviction philosophique protégé lui aussi, à l'instar des convictions religieuses, par l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ?

Face à cette interrogation, on doit noter que la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation semble circonscrire les règles spécifiques relatives aux entreprises de tendance aux associations religieuses ou aux établissements d'enseignement privé relevant d'une religion déterminée[25]. Une partie de la doctrine estime également qu'à trop ouvrir la notion « d'entreprise de tendance » on risquerait « d'y faire tomber, peu ou prou, toutes les entreprises privées quelles que soit l'activité qu'elle développe »[26].

25 Voir aussi *Convient-il d'interdire le port de signes religieux dans l'entreprise ?* Revue de droit du travail 2009, p. 485, le Doyen Waquet.

26 *Baby Loup : horizons et défense d'une jurisprudence anathème*, Patrice Adam, Revue de droit du travail, juin 2013.

Le débat sur l'opportunité d'une loi visant à encadrer l'exercice de la liberté religieuse dans l'entreprise

Des débats peuvent apparaître sur l'opportunité d'un acte normatif encadrant la liberté religieuse dans l'entreprise ainsi que sur le périmètre d'intervention du législateur, soit que celui-ci couvre l'ensemble de la sphère professionnelle privée, soit qu'il se limite aux structures associatives de la petite enfance ou aux structures sociales et médico-sociales régies par la loi de 2002.

❒ *Une liberté insuffisamment encadrée au plan législatif ?*

Ainsi, l'avis du HCI de 2011 part du postulat que « *l'exercice de la liberté de conscience -y compris religieuse- au sein de l'entreprise privée est à ce jour très insuffisamment encadré de façon spécifique par des textes de loi et règlements, si ce n'est par une jurisprudence circonstanciée et une directive communautaire. Aucun accord des partenaires sociaux, notamment à travers des conventions collectives, n'a à ce jour abordé la question de l'expression religieuse dans l'entreprise.* »

Dans ces conditions, d'aucuns soutiennent que la loi serait l'outil normatif adapté pour encadrer l'expression religieuse dans l'entreprise, l'article 34 de la Constitution attribuant compétence au législateur pour fixer les règles concernant « les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques ».

Enfin, d'aucuns considèrent que dans nos systèmes de droit continental, à la différence de ce qui prévaut dans les systèmes de *common law*, les questions de société doivent être prioritairement tranchées par le législateur et non par le juge[27].

❒ *Une intervention législative préconisée par le HCI*

« *Insérer dans le Code du travail un article pour que les entreprises puissent intégrer dans leur règlement intérieur des dispositions relatives aux tenues vestimentaires et au port de signes religieux pour des impératifs tenant à la sécurité, au contact avec la clientèle ou à la paix sociale interne* »[28]. Dans son avis de 2010, le Haut Conseil à l'intégration (HCI) reprend cette proposition du rapport du 11 décembre 2003 de la Commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République présidée par Bernard Stasi.

Il constate aussi que depuis 2004, se sont développées de multiples exigences particulières, jusqu'à atteindre des pressions communautaires ou encore des comportements de discrimination à l'égard des femmes. Le Haut conseil à l'Intégration propose donc d'aller au-delà de la modification du code du travail proposée par la « Commission Stasi », en traitant non seulement des tenues vestimentaires, mais des pratiques religieuses dans l'entreprise (prières, restauration collective, par exemple).

Dans l'entreprise, le Haut Conseil à l'Intégration confirme, cependant, la proposition de la « Commission Stasi » pour qu'il soit permis aux salariés, dans la mesure du possible, de choisir un jour de fête religieuse sur leur crédit de jours fériés. De même, il invite les administrations et entreprises à prévoir des mets de substitution (non religieux) dans leurs espaces de restauration collective.

27 Audition devant la section du travail et de l'emploi de Jean-Guy Huglo, le 19 juin 2013.
28 Recommandations du Haut Conseil à l'intégration au Premier ministre relatives à l'expression religieuse dans les espaces publics de la République (2010).

❒ *Une liberté difficile à encadrer sur le seul fondement juridique du règlement intérieur ?*

Il ressort de la jurisprudence de la CEDH que la restriction à la liberté religieuse doit être prévue par la loi, entendue au sens du droit écrit et de la jurisprudence, à la condition que celle-ci soit suffisamment stable et prévisible. Au titre du droit écrit, la loi peut s'entendre aussi d'une norme de nature réglementaire dès lors qu'elle est prise sur délégation du pouvoir législatif, la Cour européenne des droits de l'homme vérifiant précisément ce point, comme dans l'affaire Leyla Sahin où elle examine si l'on peut considérer que la circulaire du conseil d'administration de l'université d'Istanbul interdisant le port du voile islamique à l'université peut être considérée comme adoptée sur délégation de la loi turque.

La question se pose de la possibilité d'encadrer les pratiques religieuses dans l'entreprise au moyen du seul règlement intérieur lequel fixe notamment les règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'association.

A cet égard, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation que le règlement intérieur d'un employeur de droit privé constitue un acte réglementaire de droit privé (Soc. 25 sept. 1991, Bull. V n° 381) et que le contrôle de légalité dévolu à l'inspecteur du travail par l'article L. 122-37 (désormais L. 1322-1) du Code du travail ne saurait lui ôter sa nature pour le transformer en un acte administratif (Soc. 16 déc. 1992, Bull. V n° 602).

Selon l'article L. 1321-1 du Code du travail :

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaissent compromises ;

3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Seules les mesures visées au 1° et au 2° de cet article L. 1321-1 pourraient être considérées comme des mesures prises sur délégation de la loi s'agissant d'appliquer la réglementation en matière de santé et de sécurité. En revanche, la clause litigieuse du règlement intérieur de l'association Baby Loup par exemple relève du 3° de cet article et ne pourrait donc pas être considérée comme une mesure d'application d'une disposition législative.

❒ *Une liberté plus encadrée dans le secteur de la petite enfance ?*

Rappelons que le principe de laïcité, institué par l'article 1er de la Constitution, vise seulement l'Etat et les administrations publiques entendues au sens large puisqu'il s'impose aussi aux salariés des organismes de droit privé gérant un service public, comme indiqué précédemment.

En conséquence, il n'est pas applicable aux associations ou organismes privés qui poursuivent une mission qualifiée d'intérêt général mais ne relevant toutefois pas du service public au sens strict.

C'est pourquoi plusieurs propositions de loi ont été déposées qui visent à étendre l'obligation de neutralité aux structures privées en charge de la petite enfance, car en l'état actuel du droit français, il n'existe pas de norme législative imposant aux salariés d'un employeur de droit privé accueillant des enfants en bas âge le respect du principe de laïcité.

Certains préconisent d'étendre l'obligation de neutralité aux salariés en contact avec les « publics sensibles » (enfants, personnes âgées, handicap etc.). Ainsi, dans son avis du 1er septembre 2011, le HCI affirmait clairement que « l'enfant a droit à la neutralité et à l'impartialité ».

Annexe n° 5 : le principe de laïcité dans le cadre du service public

Au sens large, la laïcité renvoie à l'idée d'une perte d'emprise de la religion sur la société. A ce titre, laïcisation et sécularisation son synonymes et désignent un processus qui s'est déroulé progressivement, de façon plus ou moins aboutie, dans toutes les démocraties occidentales. Dans le contexte français, la notion de laïcité est attachée à une modalité particulière de la transformation des rapports entre l'Eglise et l'Etat qui a abouti à une séparation instituée.

L'esprit de la loi de 1905

La loi du 9 décembre 1905 qui organise la séparation des églises et de l'Etat est considérée par la doctrine comme faisant partie des principes fondamentaux de la République. Elle a introduit une double rupture : rupture avec la tradition de l'établissement de l'Eglise catholique dans la société politique ; rupture avec la tradition régalienne dans laquelle l'Etat s'efforçait de régenter les affaires religieuses. A ce titre, elle apparaît comme « la clef de voute de la laïcité » bien qu'elle ne contienne aucune référence explicite à cette notion.

La liberté de conscience, de religion, le libre exercice des cultes envisagés à l'article 1er de la loi, le principe de séparation consacrant la neutralité de l'Etat face à la religion à l'article 2, constituent les deux piliers de la laïcité.

Pour l'enseignement public, dans une période de fortes tensions entre la jeune république et l'église catholique, deux textes importants avaient, en quelque sorte, anticipé la séparation : la loi Ferry du 28 mars 1882 sur la gratuité et l'obligation scolaire et surtout la loi Goblet du 30 octobre 1886, qui excluait pour les communes la possibilité de subventionner une école libre pour satisfaire à leur obligation d'entretien d'une école élémentaire.

Cependant, bien qu'une interprétation antireligieuse de la loi de 1905 ait été favorisée par les circonstances politiques qui ont présidé à son adoption, ce n'était pas là l'intention véritable de ses auteurs. Pour ces derniers, le but à atteindre n'était pas de refouler les religions et leurs manifestations hors de l'espace public mais de formaliser l'indépendance de l'Etat et de la sphère religieuse, à la fois en s'écartant définitivement de la tradition d'ancien régime du monopole catholique et en mettant un terme au contrôle des religions par l'Etat tel que l'avait institué le concordat de 1801.

Aristide Briand, rapporteur du projet de loi, plaidait alors pour « une séparation loyale ».

Même si dans les mois et les années qui ont suivi l'adoption de la loi, la « querelle des inventaires » a alimenté les tensions avec une partie de l'opinion catholique, les promoteurs d'un « Etat areligieux »[29] se sont placés sur le terrain du compromis, en particulier en termes symboliques. En renonçant à instaurer un calendrier républicain, en maintenant les fêtes religieuses comme des fêtes publiques ou en ne détruisant pas les calvaires, ils ont avalisé l'idée que la France ne pouvait se couper de ses racines religieuses.

29 L'expression est d'Aristide Briand.

Conformément aux vœux du législateur, le juge administratif a, par la suite, donné une interprétation libérale de la loi de 1905, notamment en veillant à la mise en œuvre du principe de libre exercice des cultes et en affirmant la liberté de conscience et, par là même, la liberté religieuse. Il a ainsi contribué à imposer une conception, qui peut être qualifiée d'ouverte, de la laïcité[30]. Loin de s'opposer à la liberté religieuse cette dernière en constitue plutôt le soutien. Un Etat démocratique met en avant sa neutralité religieuse en vue d'organiser la coexistence dans la société de croyances susceptibles de revendiquer leur supériorité voire leur exclusivité les unes par rapport aux autres. Il garantit à chaque citoyen la liberté de penser et de vivre selon ses convictions[31].

Paradoxalement, pour réaliser cette libération de la société et des individus, l'Etat laïque est conduit à restreindre la liberté de ses représentants dans l'expression de leurs opinions religieuses ou autres, en leur imposant une obligation de neutralité[32].

L'obligation de neutralité des agents publics

L'interdiction de la manifestation des croyances religieuses dans le cadre du service

La neutralité des agents publics conditionne l'effectivité de la liberté de conscience et de religion dans la société ainsi que la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement des citoyens devant les services publics. D'ailleurs, le Conseil constitutionnel considère aujourd'hui la neutralité comme l'un des principes constitutionnels régissant le service public (décision n° 86-217 DC du 18 septembre 1986 et décision n° 96-380 DC du 23 juillet 1996).

La liberté de conscience et de religion des agents de l'Etat est donc nécessairement limitée par la neutralité qui s'impose à eux dans l'exercice de leurs fonctions : ils ne peuvent exercer, dans le cadre du service public, leur droit de manifester leur croyance religieuse.

Le prosélytisme pendant le service, le fait d'arborer des signes religieux, sont interdits aux agents dans la mesure où ils constituent une violation de la neutralité du service public. Selon le Conseil d'Etat : « *le principe de laïcité fait obstacle à ce que les agents disposent dans le cadre du service public du droit de manifester leurs croyances religieuses. Il n'y a pas lieu d'établir une distinction entre les agents de ce service public selon qu'ils sont ou non chargés de fonctions d'enseignement* »[33].

Le Conseil d'Etat a précisé que les suites à donner à ce manquement, notamment sur le plan disciplinaire, doivent être appréciées par l'administration sous le contrôle du juge, compte tenu de la nature et du degré de caractère ostentatoire de ce signe, comme des autres circonstances dans lesquelles le manquement est constaté.

Cette obligation de neutralité est conçue de manière assez stricte. Le Conseil d'Etat, interrogé sur le fait de savoir s'il convenait dans certains cas, d'opérer une distinction entre

30 Conseil d'Etat, *Un siècle de laïcité*. Rapport public 2004, pp. 245-266.
31 Sur la complémentarité entre laïcité et liberté religieuse, voir : Emmanuel Dockès, *Liberté, laïcité, Baby Loup : de la très modeste et très contestée résistance de la Cour de cassation face à la xénophobie montante,* Droit social, n° 5, mai 2013, p. 388- 395.
32 A cet égard, la laïcité n'est pas antireligieuse mais a-religieuse (Aristide Briand).
33 CE avis 3 mai 200, MelleM., AJDA 2000.

les signes religieux selon leur nature ou le degré de leur caractère ostentatoire, a considéré que le port d'un signe d'appartenance à une religion, par un agent public en fonction, constituait un manquement à ses obligations et une faute.

Un arrêt récent (CE. 15 octobre 2003 M. Odent) confirme, dans un autre domaine, l'application rigoureuse de l'obligation de neutralité : le fait pour un agent public d'utiliser les moyens de communication du service (messagerie électronique) au profit de l'association pour l'unification du christianisme mondial constitue un manquement au principe de laïcité.

Ainsi, les agents publics doivent assurer le service public de façon égale quelles que soient les convictions politiques ou religieuses des usagers[34].

Un principe exceptionnellement appliqué aux usagers du service public

Le législateur a même étendu, par la loi du 15 mars 2004, l'obligation de neutralité vestimentaire à des usagers du service public, en l'occurrence les élèves des écoles, collèges et lycées, ce qui a conduit le Conseil d'Etat à revoir, sur ce point précis, sa jurisprudence. Après avoir reconnu aux élèves « le droit d'exprimer et de manifester leurs croyances religieuses à l'intérieur des établissements scolaires », il a exclut celui « d'arborer des signes qui par leur caractère ostentatoire ou revendicatif, constituerait un acte de pression. » Toutefois, le service public de l'enseignement constitue une exception. Pour tous les autres usagers des services publics, la liberté reste la règle. Conformément à l'arrêt Kherouaa (CE 2 novembre 1992), ils disposent du droit d'exprimer et de manifester par leurs attitudes et comportements leurs opinions religieuses, à la condition toutefois, que ceux-ci ne troublent pas son fonctionnement.

La protection de la liberté de conscience

Tout en veillant à une application stricte du principe de neutralité, le Conseil d'Etat veille, depuis le début du XXe siècle, à protéger la liberté de conscience des agents publics à l'encontre de restrictions abusives qui pourraient leur être imposées au nom de la laïcité. C'est particulièrement en ce sens qu'il a contribué à imposer une conception ouverte de la laïcité.

Il a censuré l'administration lorsqu'elle déniait à des candidates ayant des croyances religieuses l'aptitude à des fonctions d'institutrices (CE. 3 mai 1950 Dlle Jamet). De même a-t-il jugé illégal le licenciement d'une assistante sociale scolaire au seul motif de ses opinions religieuses (CE. 28 avril 1938 Dlle Weis). Enfin, dans son avis Dlle Marteaux, du 3 mai 2000, rendu suite à une demande du tribunal administratif de Chalons en Champagne, il a rappelé que les agents de l'enseignement public bénéficiaient, comme tous les autres agents publics de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination fondée sur la religion dans l'accès aux fonctions comme dans le déroulement de carrière[35].

Entre temps, le législateur avait d'ailleurs explicitement posé le principe de la liberté de conscience des agents publics. L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires précise en effet qu'aucune distinction ne peut être faite entre agents publics selon leurs croyances religieuses.

34 Le principe de laïcité et la Fonction publique. Note DAJ/Bureau du droit public, février 2012.
35 Conseil d'Etat, *Un siècle de laïcité*, Rapport public 2004.

Les aménagements horaires

L'obligation de neutralité qui s'impose aux agents dans le cadre de l'exercice des missions de service public n'exclut pas la possibilité d'arrangements pour faciliter la pratique religieuse personnelle en dehors du lieu de travail comme l'atteste la publication par les administrations du calendrier des fêtes religieuses de l'année civile pour lesquelles des autorisations d'absences peuvent être accordées sous réserve de leur compatibilité avec le fonctionnement normal du service. La liste des fêtes religieuses correspond aux principaux cultes pratiqués sur le territoire national. Les fêtes catholiques et protestantes étant déjà prises en compte au titre du calendrier des fêtes légales, les dates spécifiées sont celles des fêtes orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives, bouddhistes[36].

La primauté doit, cependant, pour la jurisprudence, être systématiquement accordée à la continuité et au bon fonctionnement du service sur l'exercice d'une liberté individuelle telle que la liberté religieuse.

La Commission européenne de sauvegarde des Droits de l'homme a d'ailleurs considéré que le service public n'est pas tenu de s'adapter aux obligations religieuses de ses agents. Mais il ne peut être porté d'atteinte à cette liberté religieuse que motivée par les nécessités du service. Aussi, l'administration doit-elle tenir compte des demandes d'autorisations d'absence et des demandes d'aménagements d'horaires que lui soumettent ses agents, pour des raisons d'ordre religieux et bien veiller à fonder ses refus sur les seules nécessités du service.

Une « cartographie » de la laïcité au travail

Une stricte application aux missions de service public quel qu'en soit le mode de gestion

L'application du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité est strictement conditionnée par l'existence d'un service public quel que soit désormais le mode de gestion de ce dernier.

Dans son avis précité du 3 mai 2000 le Conseil d'Etat a apporté une réponse très claire à la première question du tribunal administratif de Châlons-en-Champagne qui portait sur le lien entre l'obligation de neutralité et la nature des services publics :

« *Il résulte des textes constitutionnels et législatifs que le principe de liberté de conscience ainsi que celui de laïcité de l'Etat et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble de ceux-ci* ».

Les deux arrêts de la Cour de cassation du 19 mars 2013, sur le port du voile islamique sont venus confirmer cette jurisprudence. Ils doivent être lus ensemble car à eux deux, ils dressent la « cartographie de la laïcité[37] ».

36 La circulaire du ministère de la Fonction publique n° 901 du 23 septembre 1967 qui « *a rappelé que les chefs de service peuvent accorder aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession les autorisations d'absences nécessaires* », constitue le fondement réglementaire de cette pratique. Chaque année le calendrier des fêtes religieuses susceptibles de donner lieu à autorisation d'absence est publié dans les ministères.

37 L'expression est de Françoise Champeaux, *L'arrêt Baby Loup en six leçons ?* Semaine sociale Lamy n° 1577, 25 mars 2013, p. 5.

Dans l'arrêt CPAM, la Cour de cassation impose une application stricte de la laïcité au service public, en considérant que tous ses agents quels que soient leur grade, leur fonction ou le statut (public ou privé) de leur employeur sont astreints à une règle de neutralité, en l'occurrence d'ordre vestimentaire. C'est bien parce que la CPAM exerce une mission de service public et sans que sa nature de personne morale de droit privé soit à prendre en considération, que le respect de l'obligation de neutralité s'impose à l'ensemble des ses agents. Là encore, la Cour de cassation rejoint une jurisprudence plus ancienne du Conseil d'Etat qui a affirmé dans l'arrêt Caisses d'allocations familiales de l'arrondissement de Lyon (CE section, 31 janvier 1964) l'exigence de neutralité pour tous les services publics même s'ils sont gérés par des organismes de droit privé. Des obligations imposées aux agents publics peuvent s'appliquer à des salariés du secteur privé, au titre des contraintes de service public.

Dans l'arrêt « Baby Loup », la Cour de cassation rappelle qu'en dehors du service public le principe de la liberté religieuse prime et que les salariés ne sont pas astreints, en ce qui concerne l'expression de leurs opinions (politiques ou religieuses), à une règle de neutralité. Le caractère d'intérêt général de l'activité et la nature essentiellement publique de son financement ne peuvent suffire à caractériser la volonté d'une collectivité d'en faire un service public. Tel n'étant pas le cas, la crèche Baby Loup devait se voir appliquer le droit commun et la Cour de cassation a pu considérer la clause de laïcité et de neutralité figurant au règlement intérieur comme inopposable car trop générale et imprécise.

Le raisonnement de la Cour de cassation, sur l'appartenance au service public, est parfaitement en phase avec celui du Conseil d'Etat. Dans une décision de quelques années antérieures, (CE section du contentieux, A.P.R.E.I. 22 février 2007, n° 264541), ce dernier a considéré qu'un centre d'aide par le travail remplissait bien une « mission d'intérêt général » mais que cette mission ne revêtait pas « le caractère d'une mission de service public » dès lors que le choix inverse des pouvoirs publics pouvait être déduit des dispositions législatives régissant ce domaine.

Le service public : une notion complexe et évolutive

Cette notion de service public qui constitue la pierre angulaire de la neutralisation des opinions sur le lieu de travail ne se laisse cependant pas saisir aisément. Elle a aussi évolué dans le temps. Il n'y a pas de définition une et uniforme du service public et sa qualification relève très largement du droit prétorien. Le juge pour déterminer l'existence d'un service public devra se référer, grâce à un faisceau d'indices à ses éléments constitutifs. Traditionnellement constitue un service public toute activité prise en charge par une personne publique, poursuivant un but d'intérêt général et soumise à un régime exorbitant du droit commun. Si chacun de ces éléments importent, ils peuvent être dissociés les uns des autres :

- Le rattachement à une personne publique

A la fin du XIXè siècle et au début du XXè siècle lorsque se constitue l'Etat laïque, la règle était encore simple : un service public devait être nécessairement pris en charge par une personne publique. Toutefois, il a progressivement été admis que des personnes privées puissent gérer un service public. Ces dernières font alors l'objet d'une investiture de la part de la personne publique, laquelle abandonne la gestion quotidienne du service, tout en conservant un pouvoir de création, de suppression, de détermination des règles fondamentales d'organisation et de fonctionnement du service, ainsi que la faculté d'imposer des orientations générales. La personne privée est ainsi soumise au contrôle de

la collectivité publique de rattachement. Ce contrôle peut prendre la forme d'un cahier des charges, d'un agrément, d'une habilitation ou d'une sanction. Dans les cas litigieux le juge recherchera les éléments susceptibles d'attester l'existence d'un tel contrôle.

- La mission d'intérêt général

La notion d'intérêt général est au fondement même du droit public. Le service public ne peut donc être dissocié de la poursuite de l'intérêt général qui en constitue la raison même. En revanche, la poursuite d'une activité d'intérêt général ne suffit pas, à elle seule, à déterminer l'existence d'un service public. Pour qu'une personne privée soit dite gestionnaire d'un service public, la poursuite de l'intérêt général ne suffit pas. Comme mentionné au paragraphe précédent, les jurisprudences récentes du Conseil d'Etat (A.P.R.E.I., 22 février 2007) et de la Cour de cassation (crèche Baby Loup, 19 mars 2013) sont parfaitement concordantes sur ce point.

- Un régime dérogatoire du droit commun

L'étude du régime juridique intervient à titre d'indice de la volonté des pouvoirs publics. Lorsqu'un établissement se voit conférer certaines prérogatives de puissance publique ou se voit imposer des obligations, orientées par exemple vers des prestations garanties, cela traduit l'existence du service public.

Une distinction délicate entre mission d'intérêt général et mission de service public

Les frontières de la laïcité se sont un peu brouillées avec le temps à mesure que se diversifiait les modalités d'organisation du service public et que son périmètre s'étendait à des activités sociales et économiques. Lorsque le service public était essentiellement et directement pris en charge par la puissance publique, les choses étaient simples : la règle de neutralité ne s'appliquait qu'à l'Etat et à ses agents. Désormais, le fait que des salariés d'un employeur privé puissent être soumis à l'obligation de neutralité dans l'accomplissement de leurs tâches, mais parfois pour seulement une partie d'entre elles, constitue un premier facteur de complexité.

Ainsi, le critère de l'appartenance au service public utilisé pour inclure une activité dans le champ de la laïcité, ou au contraire l'en exclure, n'offrirait qu'une apparence de solution. Certains dénoncent son caractère abstrait qui ne tient aucun compte des différences réelles dans la situation des agents ni de leurs conséquences pour les usagers, en termes de représentation de la puissance publique et d'égalité devant le service public.

Des activités relevant de l'intérêt général et bénéficiant à ce titre de financements publics importants, sont placées hors du champ de la laïcité parce que l'intention d'une personne de droit public de leur conférer le statut service public n'est pas avérée, alors même que leurs salariés se trouvent engagés dans des tâches comportant une forte dimension relationnelle, de surcroît auprès de publics « sensibles » (enfants en bas âge, personnes âgées dépendantes, personnes handicapées…).

La justification sociale de cette logique juridique est loin d'être toujours évidente. En l'état actuel du droit, un agent technique d'une société privée concessionnaire d'un service

municipal des eaux pourrait voir sa liberté d'expression strictement limitée au nom de la neutralité du service public alors que la question ne devrait même pas être posée pour un éducateur spécialisé, employée par une association subventionnée, intervenant auprès de jeunes en situation de handicap.

Des activités sociales d'intérêt général maintenues en dehors du champ de la laïcité

Ainsi, le législateur a délibérément écarté les structures privées du secteur social et médico-social de la sphère du service public. C'est tout le sens de l'arrêt A.P.R.E.I. du Conseil d'Etat en date du 22 février 2007 : bien que les centres d'aide par le travail soient au nombre des institutions sociales et médico-sociales dont la création, la transformation ou l'extension sont subordonnées à une autorisation délivrée par le président du Conseil général ou par le préfet et que ces autorisations sont accordées en fonction des besoins de la population appréciés par la collectivité compétente ; que les CAT soient tenus d'accueillir les adultes handicapés qui leur sont adressés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel de chaque département ; en bref, bien que tous les critères du service public soient réunis, « il résulte toutefois des dispositions de la loi du 30 juin 1975, éclairées par leurs travaux préparatoires, que le législateur a entendu exclure que la mission assurée par les organismes privés gestionnaires des centre d'aide par le travail revête le caractère d'une mission de service public[38]. »

Le secteur privé tient en France, un rôle éminent dans l'action sociale, par le biais d'établissements d'ébergements pour personnes âgées dépendantes, de foyers de jeunes travailleurs, des centres d'aide par le travail. Dans une vision plus large peut s'y ajouter le monde de la petite enfance, en particulier les crèches. Or, dans une certaine tradition historique, une part significative des structures qui prennent en charge ces activités sociales ont bien une identité confessionnelle.

Il est intéressant d'observer que les établissements privés du secteur social et médico-social se trouvent, pour les relations qu'ils entretiennent avec la puissance publique, dans une situation assez comparables à celles des écoles privées sous contrat. En effet, le législateur leur impose, depuis 2003, une charte des droits et liberté de la personne accueillie (article L. 311-4 du Code de l'action sociale et de la famille) qui prohibe en particulier toute discrimination dans la prise en charge et l'accompagnement des publics à raison de leurs « opinions et convictions, notamment politiques et religieuses ». Un établissement social et médico-social peut donc légalement afficher ses convictions religieuses, pourvu qu'il ne les impose à aucun accueilli ni n'effectue de discrimination[39].

La prise en compte des publics « sensibles »

Dans l'exposé des motifs de l'arrêt rendu par la Cour d'appel dans l'affaire Baby Loup, le licenciement était notamment justifié par le fait que « *ces enfants, compte tenu de leur âge, n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse* ».

38 Conseil d'Etat, 22 février 2007, section du contentieux, n° 264541 - Association du personnel relevant des établissements pour inadaptés (APREI).

39 Franck Patrouillault, *Le principe de laïcité dans les établissements sociaux et médico-sociaux privés.* Publicum, jeune blog de droit public, 6 février 2013.

Dans le même sens, la délibération du 28 mars de la même année, la HALDE posait le problème en ces termes :

« *Les consultations font apparaître une spécificité du secteur social, médico-social et de la petite enfance ainsi que du secteur privé hospitalier eu égard, d'une part aux missions d'intérêt général dont ils ont la charge, du public concerné (enfants, personnes âgées) ou encore des conditions d'exercice de leurs missions (interventions à domicile ou dans des établissements qui constituent le domicile des usagers, relevant souvent de l'intimité de la personne.*

Pour ces organismes, la question est posée de savoir si l'intérêt général qui sert de fondement à leur action sur des publics particuliers devrait conduire à l'extension à leurs activités (et à leur salariés) des obligations de neutralité afférentes au service public »[40].

En ce qui concerne la protection de publics considérés comme influençables en raison de leur jeune âge, de leur handicap ou plus généralement d'une situation de dépendance vis-à-vis de l'imprégnation religieuse ou idéologique du milieu d'accueil, la Cour européenne des droits de l'Homme a admis que la liberté de manifester sa religion pouvaient être raisonnablement restreinte pour ce motif[41].

Dans son avis du 1er septembre 2011, le HCI a proposé d'affirmer clairement que « *l'enfant a droit à la neutralité et à l'impartialité* » en sorte que « *le personnel des établissements associatifs accueillant des enfants en mode collectif devrait respecter ces principes* »[42].

Des dispositifs tels que la charte -précédemment citée- des droits et libertés des personnes accueillies dans les établissements privés du secteur social et médico-social permettent sans doute, dans une certaine mesure, de répondre à ce besoin de neutralité face à ces publics, en rappelant l'interdiction de les discriminer à raison de leurs convictions et en aménageant un droit à un certain pluralisme confessionnel quelle que soit l'orientation choisie par la structure d'accueil.

Quel qu'en soit le contexte, le problème est cependant bien réel et ne peut balayer d'un revers de main comme en témoignent les difficultés de la mairie de Paris dans la gestion de ses relations avec les crèches loubavitch (juives orthodoxes) qu'elle est amenée à subventionner[43].

40 Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, Délibération n° 2011-67 du 28 mars 2011, Exposé des motifs : pratiques et cadre juridique. p.5.

41 L'affaire Dahlab c. Suisse (15 février 2001, n° 42393/98) opposait la direction d'une école suisse à une institutrice qui s'était vu interdire le port du voile au motif de la préservation du sentiment religieux des élèves et de leurs parents. La CEDH a estimé que la mesure n'était pas déraisonnable, compte tenu du fait que les enfants concernés avaient entre quatre et huit ans, âge auquel les enfants sont plus facilement influençables que des élèves plus âgés.

42 Haut Conseil à l'intégration, Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise. Avis du 1er septembre 2011, p. 18.

43 Jean-Guy Huglo, audition du 19 juin 2013.

Annexe n° 6 : la détermination de l'existence d'un service public

Le service public est défini en droit public comme une activité d'intérêt général assurée ou assumée par une personne publique et régie, au moins partiellement, par des règles de droit public. L'intérêt général constitue le critère matériel du service public et le rattachement à une personne publique, le critère organique.

Lorsqu'une personne publique assure elle-même la mission d'intérêt général, la question du rattachement ne se pose pas et l'existence du service public ne fait aucun doute.

La situation est beaucoup plus complexe lorsque la personne publique n'assure pas elle-même le service public. La difficulté réside précisément dans le fait que les personnes privées engagées dans une mission d'intérêt général ne le sont pas toutes sur délégation d'une personne publique.

Lorsqu'il y a des doutes sur l'existence d'une gestion déléguée de service public, le juge devra rechercher si une personne publique a eu l'intention de confier l'activité en question à un tiers. Lorsque l'intention est celle du législateur, manifestée dans la loi, alors les choses sont simples. Dans le cas contraire, le juge devra déterminer à partir d'un faisceau d'indices (nature de l'activité, conditions de création, organisation et fonctionnement, obligations imposées, contrôle de la réalisation des objectifs) si la personne privée est investie d'une mission de service public (méthode que le Conseil d'Eétat a mise en œuvre dans l'arrêt Narcy du 28 juin 1963).

Toutefois, le législateur peut aussi avoir écarté délibérément du champ des services publics des organismes qui satisfont pourtant à la totalité des critères retenus par la jurisprudence. C'est tout le sens de l'arrêt A.P.R.E.I du Conseil d'Etat, en date du 22 février 2007, dans le quel le juge, après avoir constaté que l'organisme réunissait pratiquement tous les critères constitutifs d'une mission de service public, a considéré qu'« *il résulte (…) des dispositions de la loi du 30 juin 1975, éclairées par leurs travaux préparatoires, que le législateur a entendu exclure que la mission assurée par les organismes privés gestionnaires des centres d'aide par le travail revêt le caractère d'une mission de service public*. ».

Annexe n° 7 : les propositions de lois sur le fait religieux en entreprise

L'affaire de la crèche Baby Loup dont la première décision est intervenue le 13 octobre 2010 (Conseil de prud'homme de Mantes-la-Jolie) est à l'origine de plusieurs propositions de loi visant à étendre le principe de laïcité au secteur privé au tout du moins au secteur médico-social ou à la petite enfance. Pour autant, la commission Stasi de 2003, l'avis du Haut Conseil à l'Intégration (HCI) de 2011 ou la HALDE à travers certaines de ses délibérations avaient déjà proposé certaines recommandations, parfois reprises par les propositions de loi.

De nombreuses initiatives parlementaires

Ces tableaux réunissent les différentes propositions de loi, dont la plupart interviennent postérieurement à l'affaire Baby Loup, et les dispositions relatives à la réglementation du fait religieux dans l'entreprise.

Proposition n° 710 7 février 2008 Jean GLAVANY (Socialiste, radical, citoyen et divers gauche)	Proposition visant à promouvoir la laïcité dans la République Art. 6 : prévoir que dans les entreprises, après négociation entre les partenaires sociaux, les chefs d'entreprise puissent réglementer les **tenues vestimentaires** et le **port de signes religieux**, pour des impératifs tenant à la sécurité, aux contacts avec la clientèle, à la paix sociale à l'intérieur de l'entreprise.
Résolution 31 mai 2011 Texte adopté n° 672	Estime nécessaire que le principe de **laïcité** soit étendu à l'ensemble des personnes collaborant à un service public ainsi qu'à l'ensemble des structures privées des secteurs social, médico-social ou de la petite enfance chargées d'une mission de service public ou d'intérêt général, hors le cas des aumôneries et des structures présentant un caractère « propre » d'inspiration confessionnelle. Estime souhaitable que, dans les entreprises, puisse être imposée une certaine **neutralité** en matière religieuse et notamment, lorsque cela est nécessaire, un encadrement des **pratiques** et **tenues** susceptibles de nuire à un vivre ensemble harmonieux.
Proposition n° 56 (texte révisé) 28 octobre 2011 Françoise LABORDE (Rassemblement Démocratique et Social européen)	Art. 1 : ajouter dans le Code de la santé publique (à l'art. L. 2324-1 al. 4) la condition de **neutralité** dans les critères de qualification professionnelle requis des personnes chargées de l'accueil des enfants de moins de 6 ans soit dans les crèches, haltes-garderies ou en qualité d'assistantes maternelles, dans les secteurs privés ou public relevant de l'autorisation de l'avis du président du conseil général, soit dans les centres de vacances ou de loisirs relevant du préfet. Art. 2 : modifier l'art. L.421-3 al.5 du Code de l'action sociale et des familles sur l'agrément nécessaire pour exercer la profession d'assistant maternel ou assistant familial afin d'y ajouter les conditions de **neutralité** et de **respect de la laïcité**.

Proposition n° 593 16 janvier 2013 Roger-Gérard SCHWARTZENBERG (Président du groupe Radical, républicain, démocrate et progressiste)	Art. 1 : ajouter dans le Code de la santé publique (à l'art. L. 2324-1 al.3) la condition de **neutralité** en matière religieuse aux établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans lorsqu'ils bénéficient d'une aide financière publique**.** Ajouter à ce même article un alinéa permettant aux établissements et services ne bénéficiant pas d'une aide financière publique d'apporter certaines **restrictions** à la liberté d'expression religieuse de leurs salariés au contact d'enfants. Ces restrictions seraient régies par l'art. L. 1121-1 du Code du travail et devraient figurer dans le règlement intérieur ou à défaut dans une note de service. Prévoir l'inapplicabilité de ces deux dispositions aux personnes morales de droit privé se prévalant d'un caractère propre porté à la connaissance du public intéressé (entreprises de tendance). Cependant, si l'établissement bénéficie d'une aide financière publique, il lui serait fait obligation d'accueillir tous les enfants, sans distinction d'origine, d'opinion ou de croyance de leurs représentants légaux. Art. 2 : dans le cadre des dispositions sur les mineurs accueillis hors du domicile parental, création de l'art. L. 227-1-1 imposant une obligation de **neutralité** en matière religieuse aux établissements bénéficiant d'une aide financière publique. Prévoir la possibilité pour les établissements ne bénéficiant pas d'une aide publique la possibilité d'apporter certaines **restrictions** à la liberté d'expression religieuse de leurs salariés au contact des mineurs (dans la limite de l'art. L. 1121-1 du Code du travail et figurant dans le règlement intérieur ou à défaut une note de service). Prévoir l'inapplicabilité de ces deux dispositions aux entreprises de tendance – mais imposer à celles-ci, lorsqu'elles bénéficient d'une aide financière de l'Etat, l'accueil de tous les enfants mineurs, sans distinction d'origine, d'opinion ou de croyance. Art. 3 : Création d'un art. L. 423-22-1 au Code de l'action sociale et des familles (concernant les assistants maternels) prévoyant qu'à défaut de stipulation contraire inscrite dans le contrat qui lie le particulier employeur à l'assistant maternel, celui-ci est soumis à une obligation de **neutralité** en matière religieuse dans le cours de son activité d'accueil d'enfants.
Proposition n° 865 28 mars 2013 Eric CIOTTI (UMP)	Art. 1 : ajouter à l'art. 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 ***par des impératifs tenant à la sécurité, à la santé, à la neutralité à l'égard de toutes les opinions ou croyances en fonction des tâches exercées*** ni proportionnées au but recherché. Art. 2 : ajouter à l'art. L. 1321-3 du Code du travail : Le règlement intérieur ne peut contenir : 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ***par des impératifs tenant à la sécurité, à la santé, à la neutralité à l'égard de toutes les opinions ou croyances en fonction des tâches exercées***, ni proportionnées au but recherché ; […]

Proposition n°864 28 mars 2013 Philippe HOUILLON (UMP)	Art. 1 : L'article L. 1121-1 du Code du travail est complété par l'alinéa suivant : « Sont réputées ainsi justifiées les restrictions aux droits et libertés susvisés de nature à garantir en toutes circonstances aux usagers, à la clientèle et aux salariés de l'entreprise le respect des principes de **laïcité** et de **neutralité** ». Art. 2 : L'article L. 1321-3 du Code du travail (relatif au règlement intérieur) est complété par l'alinéa suivant : « Sont réputées ainsi justifiées les restrictions aux droits et libertés susvisés de nature à garantir en toutes circonstances aux usagers, à la clientèle et aux salariés de l'entreprise le respect des principes de **laïcité** et de **neutralité** ».
Proposition n° 998 24 avril 2013 Christian JACOB (Président du groupe UMP)	Art. 1 : L'art. L. 1121-1 du Code du travail est complété par : « Sont légitimes, dès lorsqu'elles sont justifiées par la **neutralité** requise dans le cadre des relations avec le public ou par le bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché, des restrictions visant à réglementer le **port de signes** et les **pratiques manifestant une appartenance religieuse** ». Art. 2 : Le 2° de l'article L. 1321-3 du Code du travail est complété par : « Sont légitimes, dès lors qu'elles sont justifiées par la **neutralité** requise dans le cadre des relations avec le public ou par le bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché, des **restrictions** visant à réglementer le **port de signes** et les **pratiques manifestant une appartenance religieuse** ».
Proposition n° 1027 15 mai 2013 Jacques MYARD (UMP)	Article unique : Insérer après l'article L. 1121-1 un article L. 1121-1 bis qui prévoirait : « Au sein de l'entreprise, afin de préserver l'harmonie sociale, tout salarié s'abstient du port de signe ou tenue vestimentaire ostensible d'appartenance religieuse. Il s'abstient également de toute **manifestation d'activités** affichant une appartenance religieuse. Le règlement intérieur de l'entreprise mentionne expressément l'obligation de **neutralité** en matière de croyance à cette fin. Le présent article ne s'applique pas aux entreprises à vocation confessionnelle ».

Commentaires

La proposition de loi de 2008 reprend une des préconisations de la commission STASI (2003) et du HCI

La proposition de loi de Jean Glavany (2008) visant à promouvoir la laïcité dans la République prévoit dans son article 6 la tenue d'une négociation d'entreprise entre l'employeur et les partenaires sociaux afin de réglementer les tenues vestimentaires et le port de signes religieux, pour des impératifs tenant à la sécurité, aux contacts avec la clientèle et à la paix sociale à l'intérieur de l'entreprise.

En ce sens, cette proposition est très proche de celle émise par le rapport de la commission Stasi en 2003 qui recommandait déjà « *qu'une disposition législative, prise après concertation avec les partenaires sociaux, permette au chef d'entreprise de réglementer les tenues vestimentaires et le port de signes religieux, pour des impératifs tenant à la sécurité, aux contacts avec la clientèle, à la paix interne* ». Le Haut conseil à l'intégration (HCI) a formulé une recommandation similaire.

Plusieurs propositions de loi visent à étendre le principe de laïcité au secteur associatif

Plusieurs propositions s'attachent à étendre le domaine de la laïcité au secteur médico-social, à celui de la petite enfance ou des personnes âgées dépendantes (appelés « publics sensibles » par la Halde ou le HCI). La proposition de loi de Françoise Laborde qui vise à imposer un devoir de neutralité aux personnes chargées de l'accueil des enfants de moins de 6 ans - dans les crèches, haltes-garderies ou en qualité d'assistant(e)s maternel(le)s. Celle de Roger-Gérard Schwartzenberg qui envisage aussi la possibilité de restreindre la liberté d'expression religieuse alors même que l'établissement d'accueil ne reçoit aucune aide publique.

Ces propositions s'inspirent en partie des recommandations de la Halde (délibération n° 2011-67 - 28 mars 2011). En effet, celle-ci recommande d'*« examiner l'opportunité d'étendre aux structures privées des secteurs social, médico-social et de la petite enfance chargée de missions de service public ou d'intérêt général, les obligations notamment de neutralité qui s'imposent aux structures publiques de ces secteurs »*.

De même, le HCI, dans son rapport de 2011, préconise également d'appliquer les règles de neutralité et d'impartialité aux personnels des établissements privés associatifs ou d'entreprises qui prennent en charge des enfants, sur un mode collectif, dans des crèches ou haltes garderies. Pour le HCI, qui affirme clairement que *« l'enfant a droit à la neutralité et à l'impartialité »*, le principe de laïcité régissant les services publics *« doit être étendu aux structures privées des secteurs social, médico-social, ou de la petite enfance, chargées d'une mission de service public ou d'intérêt général »*.

Sur ce point, la proposition parlementaire de janvier 2013 préconise de distinguer d'une part la condition de neutralité des établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans lorsqu'ils bénéficient d'une aide publique, et la simple possibilité d'apporter des restrictions à la liberté religieuse lorsque l'établissement ne bénéficie pas d'une aide publique.

Certaines propositions de loi vont même jusqu'à préconiser une extension du principe de neutralité à l'entreprise privée

Des propositions de loi voudraient restreindre la liberté religieuse au sein de l'entreprise en le prévoyant explicitement dans le Code du travail. C'est ainsi que :

- La proposition d'Eric Ciotti permettrait la restriction à une liberté individuelle pour des impératifs tenant à la neutralité à l'égard de toutes les opinions ou croyances.
- La proposition de Philippe Houillon pose une présomption de légalité des restrictions aux droits et libertés susvisés de nature à garantir en toutes circonstances aux usagers, à la clientèle et aux salariés de l'entreprise le respect des principes de laïcité et de neutralité.
- La proposition de Christian Jacob légitime les restrictions visant à réglementer le port de signes et les pratiques manifestant une appartenance religieuse lorsqu'elles sont justifiées par la neutralité requise dans le cadre des relations avec le public ou par le bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.
- La proposition de Jacques Myard prévoit que le salarié s'abstient du port de signe ou tenue vestimentaire ostensible d'appartenance religieuse.

Des restrictions plus ou moins étendues selon les propositions

Si ces propositions de loi tendent toutes à un encadrement plus strict du fait religieux en entreprise, les restrictions sont plus ou moins étendues selon les propositions.

Par exemple, la proposition n° 1 prévoit l'encadrement des « tenues vestimentaires et le port de signes religieux », tandis que la proposition n° 7 propose de réglementer « le port de signes et les pratiques manifestant une appartenance religieuse ».

En revanche, la question de la prise de congé pour fêtes religieuses n'est pas explicitement abordée par les différentes propositions de loi.

A cet égard, la commission Stasi de 2003 avait proposé de prendre en considération les fêtes les plus solennelles des religions les plus représentées. Devraient ainsi être reconnus comme jours fériés dans l'entreprise, le Kippour, l'Aïd-el-kébir, le Noël orthodoxe ou des chrétiens orientaux. Ces jours de congé seraient substituables à un autre jour férié, à la discrétion du salarié mais après concertation avec les partenaires sociaux et en tenant compte des spécificités des petites et moyennes entreprises. La commission Stasi fait d'ailleurs savoir que cette *« pratique du crédit du jour férié est déjà courante dans certains pays ou organisations internationales comme l'ONU »*.

Reprise par l'ANDRH qui souhaite un débat sur la neutralisation de trois des six jours fériés d'origine chrétienne afin que les salariés puissent les prendre comme ils le souhaitent (sous réserve des nécessités de services et/ou des caractéristiques de l'entreprise), cette proposition n'a pourtant pas été reprise par les différentes propositions de loi.

Annexe n° 8 : les guides pratiques sur la diversité religieuse

La lecture comparée des guides aboutit au constat de leur grande similitude au niveau de conception ainsi que du traitement de la problématique[44]. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les entreprises s'inspirent des mêmes outils[45], ou font appel aux mêmes cabinets d'experts[46].

Les objectifs poursuivis par ces différents guides

L'objectif affiché de ces guides est d'aider les managers à faire face aux situations concrètes qu'ils rencontrent de façon opérationnelle. Conçus de façon pratique, ces documents sont brefs (ils comportent entre 10 et 35 pages) et simples d'utilisation au moyen d'une présentation claire et structurée. Dans l'ensemble, la problématique centrale est la même : comment parvenir à respecter la croyance des employés tout en tenant compte des exigences du travail en équipe et des impératifs de l'entreprise ?

Ces guides s'adressent principalement aux managers opérationnels et aux responsables des ressources humaines qui sont les premiers concernés par les revendications à caractère religieux de leurs collaborateurs. Les guides s'articulent selon le plan type suivant : une partie introductive qui justifie la publication d'un tel guide ; un rappel des textes de référence ; la présentation de la posture à adopter face à une revendication religieuse ; des situations types analysées sous forme de question-réponse ; une rubrique « contact » qui permet au lecteur d'aller plus loin ou de solliciter des conseils.

Le côté pratique de ces documents se manifeste en particulier dans la partie consacrée à la juste posture du manager face à des demandes. Il y est rappelé qu'il ne s'agit pas de porter un jugement sur le bien-fondé des pratiques religieuses en question mais bien d'évaluer la compatibilité de ces pratiques avec le bon fonctionnement de l'entreprise.

Cette attitude souligne la distance à l'objet même qu'est la conviction religieuse, ou le contenu de la demande qui y est associée. Il s'agit aussi de permettre au manager de parvenir à gérer le « *vivre ensemble* », le « *travailler ensemble* » au sein de son équipe. C'est pourquoi les guides proposent des mises en situation aisément transposables à ce qui se vit dans les services.

A l'exception du groupe Casino qui propose dans son guide un panorama succinct des grandes religions, les guides ne délivrent pas de savoir sur les religions. Ils invitent les managers à prendre des décisions en mettant de côté leurs stéréotypes, sans entrer dans des débats doctrinaux ou de pratiques religieuses. S'il va de soi que l'entreprise ne doit pas être le théâtre de tels débats, on peut se demander cependant si un minimum de connaissances sur les religions, ou pour le moins une réflexion sur la dimension spirituelle de l'homme et la place du religieux dans la vie des croyants, sur les considérations pragmatiques et contextuelles des religions quant aux situations (l'usage de la dispense), n'est pas

44 Notons que peut d'entreprises en France disposent de guides consacrés spécifiquement à la question religieuse. Nous avons eu accès aux guides des entreprises suivantes : La Poste, Groupe Casino, France Télécom Orange, IBM France et EDF.

45 Par exemple le guide conçu par l'IMS - Entreprendre pour la Cité, *Gérer la diversité religieuse dans l'entreprise.*

46 Source : *Entreprises et diversité religieuse*, ouvrage collectif dirigé par Thierry-Marie Courau, AFMD, mars 2013.

souhaitable. Il ne s'agit pas de donner des leçons ou juger du contenu de la demande au lieu d'apprécier la situation dans l'objectivité des contraintes légales et de celles de l'entreprise.

La lecture des différents guides indique que la notion de laïcité est rarement explicitée. Un grand nombre de difficultés posées par l'appréhension du fait religieux viennent souvent d'une méconnaissance de ce concept qui, il faut le reconnaître, est à interprétations multiples. Des croyants pourront penser que la laïcité est hostile à la foi religieuse et d'autres seront persuadés que la laïcité consiste à bannir la religion de l'espace public. Il ne semble pas inutile de rappeler que la laïcité est un principe fort qui reconnaît à chacun la liberté de croire ou de ne pas croire, qu'il est un principe naturellement bienveillant vis-à-vis de la religion qui vise à faciliter un « vivre ensemble » harmonieux, y compris en entreprise. L'insertion d'une partie consacrée à une meilleure explication de la notion de laïcité pourrait aider à clarifier les enjeux des guides et en permettre une meilleure compréhension.

Les approches spécifiques à chaque guide

❒ *France Télécom Orange*

Le document de France Télécom Orange sur « la gestion de la manifestation de convictions religieuses dans l'entreprise » a été élaborée pour « donner aux managers tous les éléments pour faire face aux difficultés qu'ils rencontrent, qu'elles soient de type relationnel entre collaborateurs de différentes confessions, liées au port de signes ostentatoires, des demandes de lieux de prière, d'aménagement d'horaires, des exigences du respect des préceptes d'une confession par l'ensemble des membres d'une équipe ». L'entreprise prend ainsi au sérieux les évolutions présentes et futures de la société française marquée de plus en plus par le métissage de cultures et de confessions. Face aux demandes croissantes des salariés pour des motifs religieux, il s'agit d'élaborer une position claire et équitable.

Le document n'hésite pas à aborder des points litigieux comme l'inégalité de traitement des employés selon leur religion. En effet, en fonction de la religion qu'il déclare, l'employé n'a pas le même nombre de jours de congé (en raison des « autorisations spéciales d'absences » octroyées à celles et deux dont les fêtes religieuse ne correspondent pas avec des jours fériés). Ce guide a l'ambition d'aborder toutes les questions, y compris celle qui sont parfois perçues comme épineuses. Par exemple, une partie du guide suggère qu'il n'est pas question d'accepter la revendication de certains clients de n'être servi que par des employés du même sexe.

❒ *Groupe Casino*

Le guide *Gérer la diversité religieuse en entreprise* présente plusieurs particularités dans sa façon de traiter des questions religieuses. Fort de son slogan « *Nourrir un monde de diversité* », le fait religieux est d'abord considéré comme une richesse plutôt que comme une problématique à gérer. Partant de ce principe, Casino souhaite que son document soit aussi un outil pour permettre de mieux se connaître. Aussi l'entreprise a-t-elle fait le choix d'intégrer des fiches de présentation des grandes religions. L'interlocuteur d'un croyant peut ainsi disposer d'un minimum d'informations sur sa religion.

❒ *La Poste*

Le guide *Fait religieux et vie au travail, quelques repères* commence par rappeler l'encadrement juridique relatif aux convictions religieuses. Il définit ainsi le principe de laïcité et énonce les critères de la Halde permettant aux employeurs d'encadrer la liberté religieuse.

Dix situation concrètes sont ensuite présentées, suivies chaque fois 'une réponse précise apportée au manager, principalement basée sur le droit du travail et les critères de la Halde. L'acte de management est également mis en avant et il est rappelé que la réponse à toute demande ou situation relative à des convictions religieuses doit se faire indépendamment du motif, les règles à respecter étant le droit du travail et la compatibilité avec l'organisation du travail.

Les réponses des managers devront prendre en compte le respect de principes liés aux spécificités de La Poste come la neutralité du postier et du service rendu au client, et la continuité du service.

❒ *EDF*

Le guide *Repères sur le fait religieux dans l'entreprise à l'usage des managers et des responsables RH* a été conçu comme une réponse à l'émergence « des pratiques, des demandes ou des réactions de salariés liées à l'affirmation de convictions religieuse », ce qui a été constaté lors d'une étude menée en interne en 2008 sur le fait religieux au travail. Destiné aux managers et au responsables RH, le document vise à les aider à « traiter des demandes concrètes de salariés ou de prestataires », « dans le respect de la loi et des recommandations de la Halde, dans le respect des personnes et de leurs droits fondamentaux ».

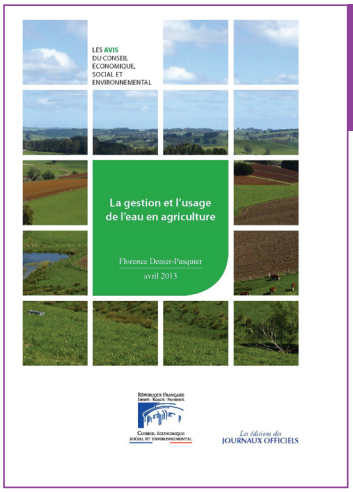
Avant de présenter, à l'instar d'autres guides, les situations et demandes concrètes auxquelles les managers peuvent être confrontés au quotidien, le guide d'EDF propose une grille de critères qui sert à aborder la question religieuse au travail. Les deux familles de critères relatifs à la protection des individus et à la bonne marche de l'entreprise permettent ainsi de lire et d'interpréter toute demande des salariés, fournissant un appui pour les cas non mentionnés dans le guide. Chaque situation doit être évaluée cas par cas de « façon circonstanciée, dans le cadre spécifique de l'activité, d'une mission et d'impératifs commerciaux particuliers ». Et l'on retrouve le même principe qui consiste à ne pas évaluer le bien-fondé des pratiques en elles-mêmes mais leur compatibilité avec le travail. L'examen des cas concrets typiques est suivi de la présentation des textes de loi et principaux cas de jurisprudence dressant un tableau assez complet du traitement légal de ces questions.

❒ *IBM France*

Le support élaboré par IBM France sur le fait religieux est original sur plusieurs points. Premièrement, en raison de la forte dimension internationale de l'entreprise. La mobilité des collaborateurs est forte : les équipes multi-culturelles sont donc une réalité. Le document a pour vocation d'informer les managers, qu'ils soient locaux ou venus d'ailleurs, et de faire connaître le principe de laïcité qui prévaut en France. En outre, cet écrit s'insère dans un dispositif global de gestion de la diversité où l'on trouve de nombreux autres médias comme des forums sur internet, des formations et des newsletters. Cet ouvrage, qui a déjà fait l'objet d'une évaluation et d'une réactualisation, constitue un outil avec lequel et autour duquel le service diversité entend faire vivre un dialogue pour que la question soit connue de tous et gérée de façon sereine.

Annexe n° 9 : table des sigles

CAF	Caisse d'allocations familiales
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CEDH	Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
DRH	Directeur des ressources humaines
HALDE	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
HCI	Haut conseil à l'intégration
IRP	Instance représentative du personnel
OFRE	Observatoire du fait religieux en entreprise
MIG	Mission d'intérêt général
RH	Ressources humaines
SPIC	Service public industriel et commercial



Dernières publications de la section du travail et de l'emploi

- *La prévention des risques psychosociaux*
- *L'emploi des jeunes*
- *L'ouverture à la concurrence des services ferroviaires régionaux de voyageurs*
- *40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives*
- *Pôle emploi et la réforme du service public de l'emploi : bilan et recommandations*

LES DERNIÈRES PUBLICATIONS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)

- ***Projet de loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt***
- ***Les évolutions contemporaines de la famille et leurs conséquences en matière de politiques publiques***
- ***L'extension du plateau continental au-delà des 200 milles marins : un atout pour la France***
- ***Pour une politique de développement du spectacle vivant : l'éducation artistique et culturelle tout au long de la vie***
- ***Réfléchir ensemble à la démocratie de demain***
- ***Agir pour la biodiversité***
- ***Financer la transition écologique et énergétique***

Retrouvez l'intégralité de nos travaux sur

www.lecese.fr

Imprimé par la direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris (15e)
d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental

N° de série : 411130025-001013 – Dépôt légal : novembre 2013

Crédit photo : shutterstock
Direction de la communication du Conseil économique, social et environnemental

PEFC 10-31-2190 IMPRIM'VERT®

La diversité de notre environnement humain et relationnel, aujourd'hui sans précédent, constitue une marque d'ouverture et une source d'enrichissement culturel. Cette diversité se retrouve dans le monde du travail et se traduit dans le champ des convictions et des pratiques religieuses des employeurs et des salariés.

Le CESE s'efforce de cerner, dans la première partie de son avis, la réalité de la notion de fait religieux dans l'entreprise tant à partir des règles juridiques applicables qu'à partir des faits rapportés et analysés par différents observateurs. Il consacre la deuxième partie du document à des recommandations visant à faciliter l'accès aux règles de droit en vigueur et à promouvoir de bonnes pratiques s'appuyant sur l'implication des acteurs de l'entreprise.

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL
9, place d'Iéna
75775 Paris Cedex 16
Tél. : 01 44 43 60 00
www.lecese.fr

N° 41113-0025 prix : 12,90 €
ISSN 0767-4538 ISBN 978-2-11-120934-3
9 782111 209343

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Premier ministre
Direction de l'information légale et administrative

Diffusion
Direction de l'information légale et administrative
Les éditions des **Journaux officiels**
tél. : 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr