

399-400-2 Quelle place pour la religion dans l'entreprise privée ?

B BIGNON LEBRAY
AVOCATS

Pierre-Luc Nisol
Avocat of counsel,
Cabinet Bignon-
Lebray

1. Réfléchir sur l'articulation entre la religion et l'entreprise amène souvent à évoquer la laïcité, appréhendée comme un rempart aux difficultés inhérentes aux questions de religion. Il convient cependant de rappeler que le principe de laïcité ne trouve aucune application dans l'entreprise privée. Seul le secteur public, dont le statut est dérogatoire, dispose d'un principe de laïcité qui est opposable à ses agents, excluant ainsi tout débat sur l'expression du fait religieux dans le secteur public.

Le principe de ce régime dérogatoire a été rappelé par la Cour de cassation dans une affaire qui opposait la CPAM 93 à une de ses salariées selon laquelle (Cass. soc., 19 mars 2013, n° 12-11.690) :

« les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé.

Si les dispositions du Code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles interdisent notamment de manifester leur croyance religieuse par des signes extérieurs en particulier vestimentaires.

Le principe de laïcité instauré par l'article 1^{er} de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ».

2. La situation est bien différente dans les entreprises privées au sein desquelles les salariés bénéficient des garanties posées par les textes à valeur constitutionnelle. En premier lieu, l'article 10 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme et du citoyen dispose :

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

On rappellera que les principes édictés par la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen bénéficient d'une portée constitutionnelle en ce qu'ils composent le bloc de constitutionnalité au sein duquel il n'existe aucune hiérarchie entre les différents textes qui le constituent.

De surcroît, l'article L. 1121-1 du Code du travail dispose également que :

« 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 ».

Par conséquent, une entreprise privée ne peut, *a priori*, pas envisager, fût-ce au nom de son pouvoir de direction, de restreindre une liberté individuelle et/ou collective. Il n'est donc, *a priori*, pas envisageable de porter atteinte directement ou indirectement à la liberté de religion et/ou à l'expression du fait religieux dans l'entreprise privée.

3. C'est seulement dans l'hypothèse où une restriction à une liberté consacrée par le bloc de constitutionnalité serait justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché qu'elle pourrait être envisagée. L'illustration la plus récente a été donnée dans l'affaire qui a opposé la crèche Baby Loup à une de ses salariés qui refusait d'ôter son voile (Cass. Ass. Plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369).

Dans cette affaire, la direction de la crèche avait enjoint à une de ses salariées d'enlever son voile en se fondant sur les dispositions de son règlement intérieur. L'obstination de la salariée avait conduit à son licenciement pour faute grave, motif pris de son insubordination.

Le débat qui a été soumis à l'appréciation des juridictions prud'homales et de la cour d'appel a finalement été arbitré par la Cour de cassation qui a jugé que la crèche Baby Loup pouvait légitimement interdire le port du voile à une de ses salariées considérant que le fait que des enfants soient en contact avec des adultes rendait cette activité particulière et justifiait que la direction puisse restreindre l'expression du fait religieux.

Dans cette espèce, la Cour de cassation a également jugé que l'interdiction de port du voile était en l'espèce proportionnée au but recherché.

Cet arrêt souvent présenté comme une jurisprudence majeure de la question de l'expression du fait religieux dans l'entreprise privée a, en définitive, révélé que la majorité des dispositifs aujourd'hui prévus dans les règlements intérieurs étaient potentiellement dépourvus d'efficacité juridique.

À cet égard, les décisions rendues par plusieurs conseils de prud'hommes confirment ce constat. Le secteur de la grande distribution en a fait l'expérience dans le cadre de contentieux qui ont été initiés par des salariés qui refusaient de retirer leur voile

à leur poste de travail. Plusieurs dossiers concernaient des caissières licenciées pour faute grave en raison de leur insubordination.

Dans ces espèces, les employeurs avaient fondé leur sanction sur la violation du règlement intérieur. Or, ces règlements intérieurs qui, pour la plupart, apportaient des restrictions à l'expression du fait religieux, ont fait l'objet d'un contrôle de proportionnalité fondé notamment sur les dispositions de l'article L. 1321-3 du Code du travail qui prévoit que le règlement intérieur ne peut contenir de 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.

Pour autant, les limites à la liberté de manifester ses convictions sont admises dans deux domaines :

- la protection des individus ;
- la bonne marche de l'entreprise.

Les employeurs pouvaient donc légitimement considérer que l'interdiction du port de symboles religieux était justifiée par la bonne marche de l'entreprise qui dépend étroitement de la satisfaction de la clientèle dans le secteur de la grande distribution.

Or, dans une espèce, le juge a écarté l'argument selon lequel le contact des salariés avec la clientèle justifiait une restriction de l'expression du fait religieux (CPH Lyon, 18 sept. 2014, Sté Carrefour c/ Mme X).

Les enquêtes d'opinion qui démontraient pourtant que la clientèle souhaitait une neutralité du personnel de l'enseigne de grande distribution n'ont pas convaincu le juge départiteur qui n'a pas considéré que le contact avec la clientèle était un élément susceptible de justifier une restriction à l'expression du fait religieux. Il s'agissait pourtant d'une mesure motivée par le souci de la bonne marche de l'entreprise.

En considérant que l'employeur ne démontrait pas que l'interdiction du port de symboles religieux était justifiée par la nature de la tâche à accomplir dans le secteur de la grande distribution, le juge départiteur a fait la démonstration des limites qu'il souhaitait poser aux possibles restrictions portées aux libertés individuelles.

En revanche, il est intéressant de noter qu'il n'a pas jugé le licenciement de la salariée discriminatoire, motif pris qu'elle n'avait pas été licenciée en raison de ses convictions religieuses mais au motif du port d'un signe manifestant son appartenance religieuse estimée contraire au règlement intérieur.

Ces exemples tendent à démontrer que peu d'activités seront susceptibles de permettre une restriction de l'expression du fait religieux et que les entreprises munies de leur seul règlement intérieur n'auront donc pas d'autres choix que d'accepter les comportements ostentatoires de leurs salariés, fussent-ils en contradiction avec les souhaits de la majorité.

Les entreprises devraient à tout le moins pouvoir choisir entre laisser à chacun la possibilité d'afficher de manière ostentatoire ses convictions religieuses ou imposer une réserve à l'expression du fait religieux.

Par ailleurs, et compte tenu de l'appréciation faite au cas par cas par les juridictions du premier et du second degré, on imagine que les décisions seront très diverses sur ces questions en fonction des sensibilités des juridictions qui seront amenées à juger ces litiges.

Les entreprises déployées sur l'ensemble du territoire s'exposent donc à devoir composer avec une mosaïque de décisions rendant difficile la mise en œuvre d'une politique uniforme à l'échelle d'une entreprise ou d'un groupe. Dès lors, et sauf à imaginer d'autres solutions pour régler la question de l'expression du fait

religieux dans l'entreprise privée, les employeurs s'exposent à des litiges dont les solutions risquent d'être contradictoires.

4. D'autres pays sont également confrontés à la question de l'expression du fait religieux dans l'entreprise.

Les États-Unis comme le Canada traitent la question au cas par cas en utilisant la notion « *d'accommodement raisonnable* » et en déterminant si l'expression du fait religieux par un salarié entraîne une contrainte excessive. Même si cette approche ne permet pas de poser des règles objectives applicables à tous, elle correspond au modèle des sociétés anglo-saxonnes qui ont fait le choix du communautarisme.

5. Il convient donc d'imaginer d'autres solutions pour permettre aux entreprises implantées en France de gérer la question du fait religieux en leur offrant la possibilité d'autoriser toute forme d'expression du fait religieux ou, au contraire, d'imposer une certaine réserve.

En France, certains souhaitent privilégier dans leur entreprise un vivre ensemble fondé sur la mise en valeur de ce qui est commun à chacun et ne pas laisser se développer le communautarisme.

De surcroît, à refuser d'imposer une certaine réserve religieuse au travail, on risque de favoriser l'avènement de relations collectives par l'appartenance religieuse.

Pour tenter de régler ces difficultés, et de manière assez opportune, certains ont imaginé établir des chartes de la laïcité. Idée intéressante, probablement utile en termes de symbole dont le mérite est de promouvoir des valeurs communes en invitant le plus grand nombre à y adhérer. Pour autant, ce dispositif est dépourvu de toute efficacité juridique en raison notamment des restrictions qu'il apporte aux libertés individuelles.

Dans une hypothèse contentieuse, un juge procéderait comme en matière de règlement intérieur à un contrôle de proportionnalité et poserait inévitablement la question de savoir si les restrictions posées par cette charte sont justifiées par la tâche à accomplir et sont proportionnées au but recherché.

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, l'appréciation des chartes posera les mêmes difficultés que celles évoquées avec le contrôle de proportionnalité des règlements intérieurs.

6. En conclusion, aucun des systèmes juridiques aujourd'hui exploités ne satisfait aux attentes des entreprises. De surcroît, les différentes études réalisées sur ces questions indiquent qu'un nombre important de salariés souhaiterait qu'il soit possible d'imposer une certaine réserve à l'expression du fait religieux dans la sphère de l'entreprise privée. Il est en effet possible que des salariés tout en conservant leur croyances adoptent dans le travail une attitude de réserve religieuse.

Rappelons que limiter l'expression du fait religieux ne porte en aucun cas atteinte à la liberté de religion de sorte qu'il devrait être possible pour les entreprises de choisir entre une liberté totale ou une réserve de l'expression du fait religieux.

On pourrait donc imaginer travailler sur ces questions dans le cadre d'accords collectifs dont les fondements juridiques pourraient être garantis par certains textes du bloc de constitutionnalité et dont la légitimité serait assurée par la négociation collective mise en œuvre.

Reste enfin que la gestion de l'expression du fait religieux dans l'entreprise privée illustre une fois de plus l'insécurité juridique dans laquelle se retrouvent les entreprises et les difficultés à mettre en place des outils de gouvernance performants et pérennes.