



Comment appréhender le concept de laïcité au sein de l'entreprise ?

publié le 28/11/2011, vu 5710 fois, Auteur : [Chris 37](#)

Quelle est la place de la religion du salarié dans l'entreprise ? Un employeur peut-il licencier pour motif religieux ? Un motif tiré de la vie privée peut-il justifier un refus de se subordonner au pouvoir hiérarchique ? L'employeur doit-il prendre en compte la religion de ses salariés dans le fonctionnement de l'entreprise ? Comment concilier lien de subordination et liberté d'expression du salarié ?

L'entreprise et le concept de laïcité face au Droit du travail

Alors qu'en 1905, le pacte Républicain séparait les deux ordres régnants, le pouvoir spirituel et le pouvoir temporel, on se prit à espérer que la rivalité entamée par la lutte délétère entre Philippe IV le Bel et Boniface VIII s'achèverait.

Les tenants de la laïcité semblaient avoir de haute lutte gagné leur combat d'une France enfin apaisée des guerres de religion.

Or, la création d'un **Ministère de l'Intégration en 2007** concomitante avec la résurgence du fait religieux tant dans la rue que dans l'entreprise éclaire d'un jour nouveau les rapports qu'entretient désormais cette dernière avec la pratique culturelle de ses salariés.

Sujet très délicat et fortement attendu, **l'avis de la HCI du 01/09/11** fait suite à la demande de plusieurs entreprises de réglementer le port des signes religieux dans leur règlement intérieur.

Ainsi quelle est la place de la religion du salarié dans l'entreprise ? Un employeur peut-il licencier pour motif religieux ? Un motif tiré de la vie privée peut-il justifier un refus de se subordonner au pouvoir hiérarchique ? L'employeur doit-il prendre en compte la religion de ses salariés dans le fonctionnement de l'entreprise ? Comment concilier lien de subordination et liberté d'expression du salarié ?

L'objet de cette note est ainsi de définir tant les contours de la liberté de conscience du salarié telle qu'elle est reconnue par **l'article 9 de la CEDH, conformément aux dispositions du protocole n°11** au regard de la loi nationale (I), que de déterminer les pouvoirs de l'employeur à l'égard de son salarié prosélyte (II).

I – Détermination du champ de la liberté de pensée, de conscience et de religion des salariés

Si l'article 9.1 de la CEDH pose comme étant un principe fondamental reconnu à tous salariés

et plus généralement à tous citoyens la liberté de manifester sa religion (A), l'encadrement de sa pratique est expressément renvoyé à la compétence du législateur national (B) et à la jurisprudence (C)

A – L'expression légitime de la religion du salarié dans l'entreprise

Entendue largement, elle est consacrée par **le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et par l'article 9 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme**, qu'il s'agisse de la liberté de conscience ou du droit d'exprimer ses convictions en public ou en privé.

Néanmoins, dans le cadre d'une activité professionnelle, la liberté de religion doit s'entendre plus strictement comme le droit pour chaque salarié de porter un insigne ou un vêtement, exprimant ainsi publiquement son appartenance à une religion.

C'est pourquoi, l'employeur ne peut disposer au sein de son règlement intérieur une norme visant à interdire toute discussion religieuse au sein de son entreprise.

Cette liberté n'est cependant pas absolue et l'article 9 de la CEDH renvoie par ailleurs expressément au législateur le soin de fixer un cadre à cette expression (B).

B - L'encadrement par les instances nationales de la pratique religieuse dans l'entreprise

Contrairement au service public, le principe de laïcité inscrit dans la Constitution française ne joue plus en entreprise, il est dès lors apparu comme nécessaire de concilier la liberté de conscience des salariés et le pouvoir de direction que l'employeur.

D'ailleurs, **la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HADLE)** s'est déclarée favorable dans **une délibération du 6 avril 2009** à la possibilité de restreindre la liberté religieuse au sein de l'entreprise.

De même, plus récemment, saisi par le Premier Ministre, **le Haut Conseil à l'intégration** a rendu lui aussi en date du **01/09/2011 un avis** sur l'expression religieuse et la laïcité dans l'entreprise recommandant l'insertion dans le Code du Travail d'un article permettant aux entreprises d'intégrer dans leur règlement intérieur des dispositions relatives aux tenues vestimentaires, au port de signes religieux et aux pratiques religieuses dans l'entreprise (prière, restauration collective), au nom d'impératifs tenant à la sécurité, au contact de la clientèle, ou à la paix sociale interne.

Ainsi, il n'existe à ce jour aucune norme contraignante susceptible d'être utilisées par les employeurs.

Il appartient donc à la jurisprudence de tracer partiellement les contours de la pratique religieuse en entreprise (C).

C – L'encadrement de la pratique religieuse au sein de l'entreprise par la jurisprudence

Seul, **L'article L. 1121 du code du travail** rappelle que "**nul ne peut apporter 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**".

Aussi, la jurisprudence, par le rappel de principes forts est venue encadrer le désarroi de certains employeurs face à la question religieuse dans leur entreprise.

Ainsi, toute décision visant à restreindre la liberté du salarié en général et sa liberté religieuse en particulier doit être fondée sur des éléments objectifs et non discriminants.

Le refus de l'employeur d'accorder un jour de congé pour une fête religieuse, devra ainsi être justifié au regard des conditions objectives du fonctionnement de l'entreprise (est-elle à cette période en sous effectif, est-ce une période particulièrement important pour le chiffre d'affaire) ?, **arrêt du 16/09/1981**.

De même, le refus par l'employeur d'autoriser le port du voile est légitime lorsqu'il s'adresse aux employées exerçant une activité en contact avec la clientèle « **CA.Paris, 16/03/01** », mais devient illicite à la lumière de la décision rendue dans une **ordonnance de référé du 17 décembre 2002**, où le Conseil des prud'hommes a jugé qu'un licenciement en raison des "convictions religieuses" obligeait l'entreprise à réintégrer le salarié.

Par ailleurs, l'affaire récente dite « **Baby Loup** » dans laquelle Les employés des crèches, qu'elles soient publiques ou privées, chargés d'un service public administratif d'accueil de jeunes enfants, se devaient de respecter le règlement posant pour principe la laïcité et la neutralité religieuse sur leur lieu de travail a été déclaré licite par la **Cour d'appel de Versailles en date du 27/10/11**, au motif que l'interdiction du port de signes religieux n'est pas une atteinte **au droit de manifester librement sa religion, tel que posé à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, car, ce principe n'est pas absolu et doit être concilié avec d'autres impératifs, dont celui de la laïcité**.

Enfin, **le HCI** souligne et affirme dans son dernier **avis en date du 01/09/11** le droit pour les salariés de pouvoir travailler dans un cadre religieusement neutre, étant sous entendu, que les règles de laïcité ayant cours dans les services publics doivent pouvoir être étendue aux structures privées des secteurs médico-social, de la petite enfance chargée d'un service public, où d'une mission d'intérêt général.

Il conclut par son souhait de voir mieux pris en compte au regard de la formation des responsables des RH, l'application du principe de laïcité dans l'entreprise.

Ainsi, après avoir délimité les contours de l'expression de la liberté religieuse dans l'entreprise, quels sont les pouvoirs dont dispose l'employeur en présence d'un salarié prosélyte (II)

II – Exercice du pouvoir de direction de l'employeur au regard de comportements prosélytes au sein de l'entreprise

Comme toute liberté, la liberté d'opinion doit nécessairement être assortie de limites à savoir les abus de liberté d'expression les actes de prosélytisme et les actes de pression sur les autres salariés (A). Ces abus peuvent être sanctionnés même en l'absence de dispositions en ce sens dans le règlement intérieur (B).

A – Les limites apportées à la liberté d'expression

La HALDE rappelle que la liberté religieuse ne doit en aucun cas prévaloir sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, un salarié ne peut pas invoquer sa religion pour refuser tout ou partie de ses obligations légales ou contractuelles - comme la visite médicale d'embauche, imposer des autorisations d'absence pour certaines fêtes ou réclamer des aménagements de son temps de travail pour des prières. En effet, l'employeur est en droit d'attendre de son salarié qu'il exécute son contrat de travail indépendamment de sa religion. Il n'est donc pas tenu d'accorder des autorisations pour pratiques religieuses dès lors que le salarié ne peut s'acquitter de ses obligations contractuelles.

Mais jusqu'où l'employeur peut-il réglementer les pratiques religieuses au sein de l'entreprise ? L'employeur peut-il restreindre dans le règlement intérieur des limites aux pratiques religieuses dans l'entreprise ?

B – L'exercice du pouvoir de direction de l'employeur en l'absence de règlement intérieur

Deux restrictions semblent pouvoir admettre l'expression de la liberté religieuse :

- Les impératifs de sécurité et de santé :

Certaines professions nécessitent le port de protection adaptée, or, le vêtement ne peut devenir la cause d'un risque accru, il importe ainsi à l'employeur de vérifier l'observance par ses employés des normes d'utilisation des instruments professionnels et ce en accord avec leur obligation de sécurité et de résultat quant à la santé du salarié.

- La nature de la tâche à accomplir par le salarié :

Si le salarié est en contact avec clientèle, l'arrêt de la « **CA.Paris, 16/03/01** » trouve à s'appliquer, sauf si manifestement l'employé est isolé et ne représente pas un risque de trouble pour l'image de l'entreprise (stockiste, call center, usine), il convient cependant en ce domaine de se référer à la notion de proportionnalité entre l'objectif à atteindre et la restriction imposée.

Enfin, Comme l'on a tenté de le démontrer la pratique de la religion au sein de l'entreprise reste une question délicate qui dépasse le clivage traditionnel entre salarié et employeur.

Or, si l'on ne dispose pas à ce jour d'un cadre réglementaire clair et précis peut-on au moins se référer aux principes posés à ce jour par la jurisprudence.

On peut cependant envisager de limiter l'influence religieuse du salarié dans l'entreprise par le recours au règlement intérieur lorsque :

- Sa pratique porte atteinte à la sécurité ou à la santé
- Le salarié ne peut respecter ses obligations contractuelles
- Le salarié est en contact avec un public, il exerce une mission de service public ou d'Intérêt général

Mais, l'employeur ne peut limiter la pratique religieuse du salarié dans l'entreprise si :

- Elle ne génère pas de troubles prohibés
- la pratique n'a pas de caractère ostentatoire
- La pratique ne crée pas de discrimination de traitement entre les salariés