



**Université
de Limoges**

Mémoire de recherche pour le Master 2

« **Droit privé et droit européen des droits de l'Homme** »

LA LIBERTÉ RELIGIEUSE EN ENTREPRISE FACE À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Présenté et soutenu par

Victor BUJON

Sous la direction de

Delphine THARAUD

Professeure de droit privé à l'Université de Limoges

Spécialiste du droit de la non-discrimination

Année universitaire 2024-2025



L'Université n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à l'auteur.

Remerciements

Mes remerciements s'adressent en premier lieu à ma directrice de mémoire, Madame la Professeure Delphine Tharaud, pour sa bienveillance et sa disponibilité à l'égard de mon travail, ses conseils enrichissants et ses orientations prudentes. Grâce à elle, j'ai pu aborder les enjeux de ce mémoire plus sereinement.

Je remercie également le personnel de la bibliothèque de la faculté de Droit et des Sciences Économiques de Limoges pour sa disponibilité et les ouvrages fournis ; et dont l'accès quotidien dans les lieux m'a permis de travailler dans d'excellentes conditions.

Je tiens à remercier les personnes de mon entourage au sein de la faculté, qui au fil des ans, sont devenus de véritables amis. Les moments passés ont été prospères en rires, riches en anecdotes, et ils sont devenus un réel soutien dans les moments les plus difficiles. Une pensée distinctive s'adresse au groupe des G.B.G.R.

Ces remerciements se concluent avec ceux que je souhaite adresser à ma famille, notamment envers mes parents, ma grand-mère et ma sœur, pour leur aide morale constante durant ces derniers mois de rédaction. Cette aide aura été la clé de ma motivation et de l'estime que je porte envers ce travail.

Enfin, c'est avec une tristesse profonde que j'ajoute ce dernier paragraphe afin de rendre hommage à la mémoire de mon grand-père. Tu m'as toujours transmis l'humilité, le savoir et la persévérance de ton vivant, et je suis convaincu que le sujet que je m'appête à présenter aurait suscité ton attention particulière. En toute modestie, je te dédie ce mémoire.

Liste des abréviations

§ : Paragraphe

§§ : Paragraphes

& : et

AJDA : Actualité juridique de droit administratif

Al. : Alinéa

Art. : Article

Ass. : Assemblée

Ass. Plén. : Assemblée plénière

Bull. : Bulletin des arrêts

Bull. Ass. plén. : Bulletin des arrêts d'Assemblée plénière – Cour de cassation

Bull. civ. I : Bulletin des arrêts des chambre civiles – Première chambre civile

Bull. civ. V : Bulletin des arrêts des chambres civiles – Chambre sociale

C. : Contre

CA : Cour d'appel

CAA : Cour administrative d'appel

Cass. : Cour de cassation

CC : Conseil constitutionnel

CE : Conseil d'État

CESE : Conseil économique, social et environnemental

Cf. : *Confer* (consulter l'ouvrage)

Ch. : Chambre

Ch. Mixte : Chambre mixte de la Cour de cassation

Civ. 1^{ère} : Première chambre civile de la Cour de cassation

CNCDH : Commission nationale consultative des droits de l'homme

Coll. : Collection

Comm. EDH : Commission européenne des droits de l'homme

Conv. EDH : Convention européenne des droits de l'homme

Cour EDH : Cour européenne des droits de l'homme

CSE : Comité social et économique

DC : Décision en conformité (par le Conseil constitutionnel)

Déc. : Décision

DGT : Direction générale du travail

DILCRAH : Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT

Dir. : Sous la direction de

Dr. Soc. : Revue de droit social

Ed. : Édition

Gaz. Pal. : Gazette du Palais

GC : Grande chambre

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

HALDE : Haute autorité pour lutter contre les discriminations et pour l'égalité

Ibid. : *Ibidem* (au même endroit)

IFOP : Institut français d'opinion publique

In : Provenant de

Infra : Ci-dessous

JCP : Revue Semaine Juridique

JCP S : Revue Semaine Juridique (Social)

JTT : Journal des tribunaux du travail

N° : Numéro

Obs. : Observations

OIT : Organisation internationale du travail

Op. cit. : *Opus citatum* (dans l'ouvrage cité)

QPC : Question prioritaire de constitutionnalité

p. : Page

pp. : Pages

Préc. : Précité

R.C.S. : Recueil des arrêts de la Cour suprême du Canada

RDLF : Revue des droits et libertés fondamentaux

Rec. : Recueil

Req. : Requête

Rev. : Revue

RIDC : Revue international de droit comparé

RJEP : Revue juridique de l'économie publique

RJO : Revue juridique de l'Ouest

RJS : Revue de jurisprudence sociale

RTD Civ. : Revue trimestrielle de droit civil

S. : Suivants

Sect. : Section

Soc. : Chambre sociale de la Cour de cassation

Supra : Ci-dessus

T. corr. : Tribunal correctionnel

Vol. : Volume

Sommaire

INTRODUCTION

PARTIE 1 – LE TRAITEMENT JURIDIQUE DE LA LIBERTÉ RELIGIEUSE ET DE LA NON-DISCRIMINATION EN ENTREPRISE

Chapitre 1 – La liberté religieuse réglementée au sein des entreprises

Section 1 – Le concept originel de la liberté religieuse

Section 2 – La mise en œuvre de la liberté religieuse dans les entreprises

Chapitre 2 – L'exercice de la liberté religieuse dans les entreprises sous le prisme de la non-discrimination

Section 1 – La protection de la liberté religieuse en matière de droit de la non-discrimination

Section 2 – Les difficultés de l'exercice de la liberté de religion au sein des entreprises

PARTIE 2 – LA CONCILIATION NÉCESSAIRE ENTRE LA LIBERTÉ RELIGIEUSE ET LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION EN ENTREPRISE

Chapitre 1 – L'entreprise de tendance, une justification de discrimination fondée sur la religion

Section 1 – La reconnaissance juridique des entreprises de tendance par le droit européen

Section 2 – La conception des entreprises de tendance à l'égard de la manifestation religieuse

Chapitre 2 – L'aménagement raisonnable, une conception d'égalité encourageant le droit à la différence

Section 1 – L'accommodement raisonnable dans le système juridique canadien

Section 2 – L'influence au sein des pays européens de l'accommodement raisonnable canadien du fait religieux en entreprise

CONCLUSION GÉNÉRALE

Introduction

« *Que faire si Dieu n'existe pas ? (...) Alors tout est permis ?* »

Fiodor Dostoïevski, *Les Frères Karamazov* (1880).

1. Question sur l'existence de Dieu. – L'existence de Dieu, ou d'un Être suprême : tel est le débat fondamental initialement réfléchi au sein des sociétés européennes. Auteur placé sur le toit du monde, Fiodor Dostoïevski posait cette question rhétorique dans son chef-d'œuvre *Les Frères Karamazov*¹ avec un contexte de nihilisme propre à l'Europe orientale, lors de la fin du XIX^e siècle, fondée sur christianisme orthodoxe. Néanmoins, cette question a le mérite par suite d'être posée au sein d'une Europe occidentale, lorsque les grands mouvements de pensées depuis 1789² prônent l'application de la religion en tant que liberté, et non plus par l'imposition du catholicisme subsistant depuis la fin du V^e siècle³.

2. Nietzsche, l'Occident, le bien et le mal. – Les questionnements sur la religion, l'existence de Dieu et ses conséquences, poussent dès lors à une réflexion relative aux différentes actions ayant pu naître au sein des systèmes juridiques français, européens et internationaux. S'il n'y a pas de divinité, cela remet en cause les fondements moraux traditionnels. En effet, la pensée rationnelle que Friedrich Nietzsche a pu soutenir à travers son œuvre demeure conséquente. Tout d'abord, en réponse à Dostoïevski⁴, le philosophe allemand expose une thèse provocatrice selon laquelle « Dieu est mort ! Dieu reste mort ! Et c'est nous

¹ F. DOSTOÏEVSKI, *Les Frères Karamazov*, éd. Hachette Livre, coll. Poche, 2021.

² Lors de la Révolution française, la liberté religieuse est au cœur du débat afin de rompre avec les privilèges, dont le clergé et la noblesse bénéficient. Ces privilèges ont été abolis durant la nuit du 4 au 5 août 1789.

³ Notamment, depuis le baptême de Clovis en 496 (ou 498 selon d'autres sources historiques) ayant eu un impact sur l'expansion du christianisme en Occident.

⁴ F. DOSTOÏEVSKI, *Les Frères Karamazov*, *op. cit.*

qui l'avons tué ! »⁵, ayant réellement impacté les esprits concernant la notion de « morale », de « vérité » et de « valeur »⁶.

De surcroît, Nietzsche déconstruit la société de la fin du XIX^e encore fondée sur la religion – et donc sur la perception des traditions – en effectuant la comparaison selon laquelle « Le christianisme a empoisonné Eros⁷ – il n'en sort pas mort mais est devenu vicieux »⁸ démontrant selon lui l'emprise de la religion chrétienne et de ses préceptes, par sa nocivité à l'égard d'un abus de la morale. Dans un tel dessein, la notion de bien et de mal pourrait être perçue comme relative, laissant place à une interprétation subjective des comportements admissibles.

3. Notion de « religion ». – La notion de religion à compter des événements⁹ du XVIII^e siècle demeure néanmoins difficile à appréhender. Selon Émile Durkheim, elle serait en somme « une sorte de spéculation » sur tout ce qui échappe à la science et, plus généralement, à la pensée distincte¹⁰. C'est alors que le dessein d'une définition claire de la religion demeure très théorique, et ne bénéficie que d'interprétations d'abord sociologiques, puis philosophiques. En effet, selon Herbert Spencer, « Les religions, diamétralement opposées à leurs dogmes, s'accordent à reconnaître tacitement que le monde, avec tout ce qu'il contient et tout ce qui l'entoure, est “un mystère qui veut une explication” – il les fait donc principalement consister en « la croyance à l'omniprésence de quelque chose qui passe l'intelligence »¹¹. De même, Max Müller voyait approximativement dans toute religion « un effort pour concevoir l'inconcevable, pour exprimer l'inexprimable, une aspiration vers l'infini »¹².

Pour les anthropologues, les phénomènes religieux existaient et seraient inventés dans les civilisations. En effet, ce phénomène existerait depuis l'époque du Néolithique, confirmant qu'à l'échelle scientifique, la religion serait un phénomène culturel et social très récent¹³.

⁵ F. NIETZSCHE, *Le Gai savoir*, éd. Gallimard, coll. Folio Essais, 2023. ; Également, l'expression « Dieu est mort ! » fut reprise dans plusieurs de ses œuvres, principalement : *Ainsi parlait Zarathoustra*, éd. Hachette Livre, coll. Poche, 2023, p. 20.

⁶ *Ibid.*

⁷ Eros est le dieu de l'Amour et du Désir amoureux dans la mythologie grecque. Plus communément, il s'agit de Cupidon dans la mythologie romaine.

⁸ F. NIETZSCHE, *Par-delà le bien et le mal*, éd. Gallimard, coll. Folios Essais, 2024.

⁹ Notamment depuis la Révolution française de 1789, ayant permis l'émancipation du courant des Lumières à l'échelle européenne.

¹⁰ E. DURKHEIM, *Le fait religieux, Définition du phénomène religieux*, éd. Petite Biblio Payot : Classique, 2022, p. 82.

¹¹ H. SPENCER, *Les Premiers Principes*, éd. Félix Alcan, 1862, pp. 38-39.

¹² M. MÜLLER, *Introduction to the science of Religion*, ed. Longsmans, Green & Co, 1873, pp. 17-18.

¹³ B. MORI, *Pour un christianisme sans religion, La naissance des religions*, éd. Karthala – Sens & Conscience, 2019, pp. 33-37.

Cette nouvelle connaissance des religions en tant que phénomène spirituel, mais aussi en tant que phénomène social et culturel ayant structuré et écrit l'histoire des civilisations jusqu'à nos jours, est maintenant en train de produire des changements profonds dans la perception moderne des religions et dans les attitudes des individus à leur égard¹⁴.

Cependant, bien que la religion fasse l'objet de nombreuses discussions sociologiques, philosophiques, et anthropologiques, les débats d'un point de vue juridique demeurent techniques et complexes à l'égard de la recherche d'une définition claire. De manière générale, la religion serait perçue comme un « ensemble de croyances et de pratiques cultuelles procédant, d'une religion à l'autre de fondements divers (sources scripturaires, traditions, doctrine religieuse, dogme, convictions philosophiques), chaque confession professant une foi se référant en général à des valeurs transcendantes »¹⁵. Toutefois, cette définition juridique ne pose qu'un cadre synthétique. En France, hormis cette définition générale, il n'existerait pas véritablement de définition claire de la religion¹⁶, mais plutôt la détermination de la notion de « culte »¹⁷. En effet, l'intervention de cette définition tardive mais nécessaire énonce, selon l'avis du Conseil d'État du 24 octobre 1997, que le culte est « la célébration de cérémonies organisées en vue de l'accomplissement, par des personnes réunies par une même croyance religieuse, de certains rites ou de certaines pratiques »¹⁸. Partant, cette notion de religion demeure importante à articuler avec la liberté de la pratiquer.

4. Religions et liberté. – Bien que la religion, en tant que telle, soit juridiquement peu limpide, elle l'est cependant en la conciliant avec le principe de liberté religieuse. En effet, la protection de la liberté religieuse est nécessaire en France et à l'échelle internationale. Découlant de la liberté de conscience, elle est consacrée au rang de liberté fondamentale et est un principe écrit. À l'échelle nationale, l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen¹⁹ énonce que : « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi ». D'autre part, à

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ G. CORNU, *Vocabulaire juridique – Association Henri Capitant*, ed. PUF - Presses universitaires de France, n° 13, 2020, p. 882.

¹⁶ P. ROLLAND, « La religion, objet de l'analyse juridique », *Rev. Presses Universitaires d'Aix-Marseille*, 2013, p. 1.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ CE, Avis Ass., 24 octobre 1997, *Assemblée locale pour le culte des Témoins de Jéhovah de Riom*, n° 187122.

¹⁹ Date du 26 août 1789, et son texte est reconnu à valeur constitutionnelle depuis CC, dec. n° 71-44 DC, 16 juillet 1971, *Liberté d'association*.

l'échelle européenne, l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme²⁰ consacre, en son premier paragraphe, 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 ». Enfin, nombreux sont les textes internationaux à garantir la liberté religieuse. À ce titre, l'article 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques reprend quasiment à l'identique la disposition issue de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme²¹.

Toutefois, des restrictions à cette liberté peuvent être énoncées. Nécessairement, ces textes sont assortis de limites, lorsqu'il est prévu que la manifester de sa religion « 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 bien à la protection des droits et libertés »²².

Ainsi, la délimitation est certes opérante, mais l'est d'autant plus avec un principe important reconnu par certains États : la laïcité.

5. Délimitation historique par la laïcité. – La laïcité est un concept fondamental au sein de certaines sociétés, permettant de garantir la liberté de religion, et donc en l'occurrence, la liberté de croire ou ne pas croire. Elle s'appuie conceptuellement sur l'idée de la séparation des sphères temporelle et spirituelle²³ contenue dans le message évangélique qui intime aux hommes de « rendre à César ce qui est à César et à Dieu ce qui est à Dieu »²⁴. En réalité, ce principe, initialement revendiqué par les Lumières et les événements de 1789, n'est intervenu que plus tard. Bien que la Déclaration argue la défense de la liberté religieuse, aucune réforme importante n'est intervenue durant le siècle XIX^e siècle. L'idée étant tout de même que ce principe comporte deux volets indissociables présents dans le débat politique : la liberté de

²⁰ Cet article est important car bien qu'infra-constitutionnel, il demeure supra-législatif, depuis plusieurs arrêts : les plus importants étant CE, Ass., 20 octobre 1989, *Nicolo*, n° 108243 ; et Cass., Ch. Mixte, 24 mai 1975, *Société cafés Jacques Vabre*, n° 73-13.556

²¹ *Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adapter 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.*

²² Ces limites suivent en principe les dispositions issues des grands textes protégeant les droits fondamentaux. Elles se trouvent notamment à l'Art. 9, §2, Conv. EDH ; Art. 18, §3, Pacte international relatifs aux droits

²³ V. ZUBER, *La laïcité un produit de l'histoire et un outil au service des droits humains*, 2018, p. 45-54.

²⁴ Adage provenant des évangiles synoptiques de la Sainte Bible : Marc 12.17 ; Matthieu 22.21 ; Luc 20.25.

conscience²⁵ et « la séparation de la société civile et de la liberté religieuse, avec l'État n'exerçant aucun pouvoir religieux et les Églises aucun pouvoir politique »²⁶.

Néanmoins, la société française majoritairement catholique continuait de vivre sous l'égide de son Église. C'est alors que des indignations ont pu naître, et l'idéologie de la Troisième République a permis d'y mettre un terme. En effet, il était nécessaire d'ôter au clergé son influence dans la société. Cela a commencé avec la Commune de Paris allant de 1870 à 1871, qui a décrété le 2 avril 1871, la séparation de l'Église et de l'État concernant l'enseignement. Quelques années plus tard, bon nombre de lois envisageront les prémices de la laïcité²⁷ d'un point de vue social et restreignant le pouvoir religieux, tels que : l'abrogation des dispositions législatives relatives à l'aumônerie militaire en 1880²⁸, la sécularisation des cimetières en 1881²⁹, ou encore le rétablissement du droit au divorce³⁰.

6. Consécration de la laïcité en France. – Suite aux évolutions législatives, le régime politique en place a permis la clarification de la laïcité. Néanmoins, plusieurs facteurs ont pu exposer cette volonté de clarification. L'antisémitisme moderne, en premier lieu, verra le jour. À ce titre, si l'anticléricalisme constitue un ciment d'union entre la France ouvrière et socialiste et la France bourgeoise et libérale, l'antisémitisme visait – pour ambition malsaine – à un renversement d'alliance et à une réconciliation des France catholique, cléricale, ouvrière, socialiste contre le « péril » d'une mythique « France juive »³¹. Ce consensus sera presque réalisé lors de la grande affaire Dreyfus³². Ce point culminant a dès lors bousculé l'échiquier politique, social et, par conséquent, juridique en divisant la société.

Ainsi, la loi du 9 décembre 1905 a été adoptée afin de promulguer la séparation de l'Église et de l'État, permettant de véritablement consacrer le principe de laïcité – soit plus de cent ans après la Révolution française – alors qu'il s'agissait d'une des principales revendications. De ce fait, il est énoncé que la République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes dans le cadre de « l'ordre public »³³. De plus, la République, désormais, « ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte », sauf – restrictions

²⁵ Cf. Art. 10 DDHC.

²⁶ H. CAPITANT, *Vocabulaire juridique*, Paris, éd. PUF – Presses universitaires de France, 1936.

²⁷ Conférence-débat « La laïcité, un long cheminement », 9 avril 2022, Faculté de Droit et des Sciences Économiques de Limoges, présidée par G. YLDIRIM et I. DIA.

²⁸ Loi du 8 juillet 1880 relative à l'abrogation de la loi des 20 mai – 3 juin 1874 sur l'aumônerie militaire.

²⁹ Loi du 14 novembre 1881 visant à rendre neutre les cimetières, abrogeant en conséquence l'article 15 du décret du 12 juin 1804.

³⁰ Loi du 27 juillet 1884, dite loi « Naquet », rétablissant le droit au divorce pour les couples mariés.

³¹ P. BIRNBAUM, *Le Moment antisémite. Un tour de la France en 1898*, éd. Fayard, 1998, pp. 12-65.

³² *Ibid.*

³³ Art. 1^{er} de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État.

importantes – pour des dépenses relatives à des exercices d’aumônerie³⁴ ou les versements de pensions aux ministres des ex-cultes reconnus âgés de plus de 45 ans et d’allocations temporaires aux autres³⁵. Cette loi du 9 décembre 1905, au-delà d’y consacrer la liberté de conscience et de neutralité de l’État, permet en somme d’assurer l’égalité de tous devant la loi dans le secteur privé. En effet, la laïcité garantit aux croyants et non-croyants le même droit à la liberté d’expression de leurs croyances ou convictions. À ce titre, la répression pour l’entrave à cela est assez forte, si « soit par voie de fait, violences ou menaces contre un individu, soit en lui faisant craindre de perdre son emploi ou d’exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune, l’aurent déterminé à exercer ou à s’abstenir d’exercer un culte, à faire partie ou à cesser de faire partie d’une association cultuelle, à contribuer ou à s’abstenir de contribuer aux frais d’un culte »³⁶. En conséquence, il est évident que, comme cette disposition l’énonce avec la crainte de « perdre » l’emploi, des délimitations doivent être apportées en ce qui concerne l’appartenance à une confession religieuse et le travail. Actuellement, le Conseil constitutionnel français retient que la laïcité « interdit à quiconque de se prévaloir des croyances religieuses pour s’affranchir des règles communes régissant les relations entre les collectivités publiques et les particuliers »³⁷. En ce sens, si la laïcité est avant tout pensée par le droit public, le secteur privé, et particulièrement le droit du travail au sein des entreprises privées, échapperait à cette question³⁸. Avant de se pencher sur un tel fondement, il est prudent d’évoquer la réception du principe de laïcité vis-à-vis de la religion en Europe.

7. Confrontation de la laïcité et de la religion en Europe. – La laïcité est un principe fort du système juridique français. Néanmoins, une « identité religieuse » continue de subsister dans certains États européens³⁹, du fait que nombreux y formulent un acte de foi constitutionnel⁴⁰. En Europe, Dieu et le christianisme sont encore présents dans la Constitution

³⁴ *Ibid.* Art. 2.

³⁵ *Ibid.* Art. 11.

³⁶ *Ibid.* Art. 31.

³⁷ CC, déc., n° 2004-505 DC, 19 novembre 2004, *Traité établissant une constitution pour l’Europe* ; AJDA, 2005, p. 211, note O. Dord.

³⁸ C. BRICE-DELAJOUX, « La liberté religieuse sur les lieux de travail (publics et privés) », *Rev. Le Droit Ouvrier*, n° 750, janvier 2011, p. 62.

³⁹ G. GONZALEZ, « Liberté religieuse contre identité de l’État dans l’espace public selon la Cour européenne des droits de l’homme », *Rev. Questions Constitutionnelles*, 14 octobre 2024.

⁴⁰ *Ibid.*

de divers États, qu'il s'agisse du préambule, tels qu'avec l'Allemagne⁴¹, la Suisse⁴², l'Albanie⁴³, ou bien dans le corps même de la Constitution, à l'instar de Monaco⁴⁴ et du Danemark⁴⁵. Il est à noter que la laïcité peut s'appliquer différemment selon les systèmes juridiques européens. Durant le XIXe siècle, un processus tend donc vers une libération lente et douce de la société et de l'Église ; pour d'autres, la conception de laïcité est de garder une forme de conservatisme religieux avec les « religions d'État », en gardant un contrôle sur la religion⁴⁶. Tel est le cas principalement avec la Turquie⁴⁷.

Ces situations demeurent toutefois compatibles avec la Convention européenne des droits de l'homme. En effet, la Commission européenne des droits de l'homme, par un rapport du 9 mai 1989, repris avec la jurisprudence de la Cour, énonce qu'« un système d'église d'État ne peut pas en lui-même être considéré comme violant l'article 9 de la Convention [...] un tel système existe dans le cadre de plusieurs États contractants et existait déjà quand la Convention a été rédigée et quand ces États sont devenus parties »⁴⁸. L'affichage de liens étroits de l'État avec la religion dominante, vecteur d'une identité à la fois religieuse mais aussi culturelle et historique, emprunte diverses voies, parfois éloignées des principes de la Convention⁴⁹. Dès lors, il semble évident que le principe de laïcité n'est pas majoritaire au sein des États européens, avec un Conseil de l'Europe qui laisse une autonomie transparente et une marge d'appréciation pour ceux-ci.

Seulement, la laïcité contraint la liberté religieuse à l'égard de l'espace public. Les entreprises privées ne sont donc, par principe, pas exposées à l'application de cette notion.

⁴¹ Préambule de la Loi fondamentale pour la République fédérale d'Allemagne, 23 mai 1949 : « Conscient de sa responsabilité devant Dieu et devant les hommes [...] le peuple allemand s'est donné par la présente Loi fondamentale en vertu de son pouvoir constituant. ».

⁴² Préambule de la Constitution fédérale de la Confédération suisse, 18 avril 1999 : « Au nom de Dieu Tout-Puissant ! Le peuple et les cantons suisses, conscient de leur responsabilité envers la Création [...]. ».

⁴³ Préambule de la Constitution de la République d'Albanie, 28 novembre 1998 : « Nous, le peuple d'Albanie, Fier et conscient de son histoire, responsable de l'avenir, ayant foi en Dieu et/ou en d'autres valeurs universelles, [...] ». ».

⁴⁴ Art. 9 de la Constitution du 17 décembre 1962 : « La religion catholique, apostolique et romaine est religion d'État ».

⁴⁵ Art. 6 de la Loi constitutionnelle du Danemark, 5 juin 1953 : « Le Roi est membre de l'Église évangélique luthérienne ».

⁴⁶ Voir Annexe n° 1.

⁴⁷ À titre d'illustration, l'art. 2 de la Constitution turc du 7 novembre 1982 prévoit que « La République de Turquie est un État de droit démocratique, laïque et social [...] », et l'art. 24, al. 4 ajoute que « L'éducation et l'enseignement religieux et éthique sont dispensés sous la surveillance et le contrôle de l'État. [...] ».

⁴⁸ Rapport du 9 mai 1989 de la Comm. EDH concernant l'affaire *Darby c. Suède*, § 45.

⁴⁹ G. GONZALEZ, « Liberté religieuse contre identité de l'État dans l'espace public selon la Cour européenne des droits de l'homme », *op. cit.*

8. Application de la liberté religieuse en entreprise. – Au sein d’une entreprise, la liberté religieuse peut être appliquée en tant que liberté fondamentale. Elle est amenée à se manifester avec plusieurs spécificités, tels que le port de signes distinctifs, les horaires aménagés, ou encore par une demande des salles de prières. Ce phénomène s’explique également en raison d’une diversité des religions au sein du paysage social. En effet, Monsieur Jean-Christophe Scibberas, anciennement président de l’Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines soulignait que « Pendant longtemps, la question de la conciliation entre liberté d’entreprendre et liberté religieuse ne s’est guère posée dans l’entreprise [...] Le paysage a bien changé. La revendication religieuse se fait plus forte, en raison notamment d’une main d’œuvre immigrée originaire de pays non catholiques, à partir des années soixante »⁵⁰. En raison de plusieurs motifs rencontrés, cette liberté peut être restreinte. L’employeur mettra donc en place des moyens afin de limiter la manifestation des convictions religieuses. Ces moyens doivent toutefois être justifiés avec une clause de neutralité, en raison de diverses problématiques au sein de l’entreprise⁵¹.

9. Enjeux du principe de non-discrimination. – Pour que cette appréciation du statut de la liberté religieuse puisse être appliquée ou restreinte, il est nécessaire de l’articuler avec une notion majeure et intrinsèquement liée : le droit de la non-discrimination. Dans le domaine de l’emploi et du travail, un objectif essentiel est de lutter face à une grave violation des droits fondamentaux, afin que chaque personne puisse, en toute effectivité, les exercer dans les meilleures conditions⁵². Ainsi, le Code du travail prévoit ce principe de non-discrimination avec son article 1132-1, en statuant sur la protection de divers droits garantis aux travailleurs, notamment fondée sur un motif religieux. Si une atteinte est avérée, l’employeur pourrait être sanctionné ou devrait revoir sa politique d’entreprise⁵³. Des études empiriques ont alors été menées afin de dénoncer les problématiques actuelles, liées à la discrimination en matière religieuse au sein des entreprises. Selon le baromètre du fait religieux en entreprise réalisé par l’Institution Montaigne pour l’année 2022-2023, 30 % de personnes interrogées ont rencontré des situations de discriminations en lien avec la religion. Parmi ce chiffre, près de la moitié de cette discrimination fut constatée en raison du port de signes religieux ou de demandes

⁵⁰ J.-C. SCIBERRAS, « Travail et religion dans l’entreprise : une cohabitation sous tension », *Dr. Soc.*, n° 1, janvier 2010.

⁵¹ Voir *infra* n° 55.

⁵² M. NUSSBAUM, *Capabilités. Comment créer les conditions d’un monde plus juste ?*, Paris, éd. Flammarion-Climats, 2012.

⁵³ Art. L. 1132-4 du Code du travail.

d'aménagement du temps de travail⁵⁴. De toute évidence, une défaillance du système semble être significative. Cette étude abordera de manière équivoque les tenants et aboutissants de la liberté religieuse au sein de l'entreprise, lorsqu'elle est corrélée avec le droit de la non-discrimination.

10. Volonté d'entente entre la liberté religieuse et la non-discrimination. – De manière générale, la discrimination est perçue comme un traitement défavorable devant remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère spécifique et relever d'une situation visée par la loi⁵⁵. Si le critère de la liberté religieuse peut soit être, ou soit ne pas être appliquée, diverses mesures mises en place permettent de rétablir un équilibre. En ce sens, la religion pourra être directement appliquée en tant qu'objet social de l'entreprise, ou à l'inverse, le principe de laïcité perçu comme une réelle conviction : tel est le cas de l'entreprise de tendance.

Par ailleurs, des théories juridiques ont vu le jour dans divers systèmes juridiques, permettant d'autoriser l'exercice de la liberté religieuse au sein de l'entreprise. Cette autorisation a fini par être une obligation de l'employeur. Elle pourrait être perçue comme la mesure la plus respectueuse de la liberté religieuse, aboutissant à une extinction des risques de discrimination. Il s'agit de la notion d'accommodement raisonnable, dont cette étude analysera la régime juridique et son application concrète.

11. Intérêt de la liberté religieuse face à la lutte contre les discriminations en entreprise. – Les propos introductifs de cette étude permettent de clarifier l'existence d'un fait religieux d'un point de vue social. Dans un environnement de diversité religieuse qui tend à s'accroître, il s'avère que l'entreprise est susceptible de se transformer en un espace de revendications religieuses. Ces revendications peuvent toutefois rentrer en conflit avec des exigences propres à l'entreprise, à l'instar de la paix sociale ou du bon fonctionnement. Les exigences de l'entreprise – s'avérant nécessaires – démontrent potentiellement des contrariétés avec le droit de la non-discrimination. En raison des éventuelles restrictions imputées aux salariés à l'égard de la manifestation des convictions religieuses, une articulation difficile peut être mis en cause s'agissant de la liberté religieuse et de la liberté d'entreprise. Ainsi, il est légitime de se demander par quelles manières le droit du travail régleme l'expression des croyances religieuses au sein des entreprises, tout en garantissant l'application du principe de non-discrimination ? Également, dans quelles mesures des entités juridiques existantes, que

⁵⁴ Institut Montaigne, Chiffres clés du baromètre du fait religieux en entreprise 2022-23 ; Voir Annexe n° 2.

⁵⁵ Défenseur des droits, *Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité*, 8 mars 2023.

sont les entreprises de tendance, ou par le mécanisme d'accommodement raisonnable, peuvent – ou non – favoriser un équilibre harmonieux entre droits fondamentaux et obligations professionnelles ? Cette étude présente en conséquence de nombreux intérêts, tant théoriques que pratiques.

12. Annonce du plan. – Indéniablement, plusieurs difficultés juridiques et sociales existent s'agissant de l'acceptation de la liberté religieuse et du principe de non-discrimination. Au sein des entreprises, il est pourtant essentiel de clarifier ces notions. Diverses analyses précises porteront, ainsi, sur le traitement juridique actuel entre la liberté religieuse et la non-discrimination (**Partie 1**) et sur une conciliation nécessaire entre ces notions (**Partie 2**).

Partie 1 – Le traitement juridique de la liberté religieuse et de la non-discrimination en entreprise

13. Principe général de la liberté religieuse. – La liberté religieuse repose sur un cadre juridique issu des textes relatifs aux droits fondamentaux. Si celle-ci émerge au sein des États comme l'un des éléments les plus essentiels de l'identité des croyants et de leur conception de la vie⁵⁶ ; il n'en demeure pas moins que l'entreprise puisse également faire partie intégrante de cette conception.

14. Complexité de la religion au sein des entreprises. – Le fait religieux montrerait une présence visible dans le cadre de l'entreprise, exposant une complexité réelle quant à son application. En ce XXI^e siècle, le verset biblique « Mes frères bien-aimés, soyez fermes, inébranlables, travaillant de mieux en mieux à l'œuvre du Seigneur, sachant que votre travail ne sera pas vain dans le Seigneur »⁵⁷ est appliqué aux diverses religions monothéistes. Les difficultés majeures de la liberté religieuse revêtent une complexité sociale, mais également juridique avec le principe de laïcité. Si la liberté religieuse est un droit fondamental, son exercice peut toutefois faire l'objet de restrictions. En ce sens, il est nécessaire de mesurer les limites du pouvoir de l'employeur afin de respecter ce droit et éviter une quelconque discrimination fondée sur un motif religieux⁵⁸.

15. Plan. – Les entreprises sont concernées par les questions autour de l'expression religieuse au travail. À travers cette étude, il sera primordial de traiter d'une part la liberté religieuse réglementée au sein des entreprises (**Chapitre 1**), et d'autre part, l'encadrement de l'exercice de cette liberté sous le prisme du principe de non-discrimination (**Chapitre 2**).

⁵⁶ Cf. Cour EDH, 25 mai 1993, *Kokkinakis c. Grèce*, req. n° 14307/88, § 31.

⁵⁷ LA SAINTE BIBLE, Première lettre de saint Paul aux Corinthiens, chapitre 15, verset 58.

⁵⁸ A. YERNAUX, *Les convictions du travailleur et l'entreprise : du dilemme entre vie professionnelle et éthique personnelle*, éd. Wolters Kluwers, 2014, p. 47.

Chapitre 1 – La liberté religieuse réglementée au sein des entreprises

16. Présentation. – Ce chapitre se penchera d’abord sur une analyse détaillée permettant de clarifier l’importance de la liberté religieuse, au sein du système juridique français, incorporée en entreprise. Afin d’élucider les différents enjeux et problèmes rencontrés, il sera essentiel d’en analyser les fondements avec le concept originel de la liberté religieuse (Section 1) et, par conséquent, de sa mise en œuvre (Section 2).

Section 1 - Le concept originel de la liberté religieuse

17. Identification. – Si la liberté religieuse est reconnue comme une liberté fondamentale, un long cheminement vers cette identification a eu lieu. En effet, le principe de laïcité est venu renforcer cette liberté, permettant, juridiquement et socialement⁵⁹, une égalité des religions. *Prima facie*, la consécration du principe de laïcité a eu une réelle importance (§ 1), dont les législateurs en garantiront la matière (§ 2).

§ 1 – L’importance de la laïcité en France

18. Fondement et évolution. – Naguère, André Malraux affirmait une pensée devenue populaire, mais surtout visionnaire : « Le XXI^e siècle sera spirituel ou ne sera pas »⁶⁰. De toute évidence, la balance du XXI^e siècle a penché son poids vers la première hypothèse. Cela s’explique par le fait que la religion occupe une part importante dans de grandes discussions des sujets contemporains. Afin d’ étoffer ce phénomène, il sera important de rappeler l’histoire de la laïcité en France (A), ainsi que l’évolution de ce principe et son adaptation (B).

A) L’histoire de la laïcité en France

19. Statut initial de la laïcité et première constitutionnalisation. – En France, le principe de laïcité dispose d’une protection juridique importante. En effet, l’importance de ce principe a pu s’accroître grâce aux différentes réformes législatives et constitutionnelles. En

⁵⁹ Voir notamment l’étude réalisée par la Fondation Jean Jaurès, « Ce que pensent les jeunes français de la laïcité », 13 mars 2024 ; Cf. <https://www.jean-jaures.org/publication/ce-que-pensent-les-jeunes-francais-de-la-laicite/> .

⁶⁰ Série télévisée produite par C. SANTELLI et F. VERNY, *La légende du siècle*, 1972-1973.

premier lieu, la loi de 1905 était claire, et parvenait à exposer son importance au sein de la société française. Cependant, il est utile de rappeler que les lois, avant l’instauration de la théorie kelsenienne⁶¹ et l’apport du Conseil d’État⁶², étaient par principe les textes de référence et protecteurs des droits fondamentaux. Dès lors, la légitimité du principe de laïcité, au sein du paysage juridique au cours de la première moitié du XX^e siècle, reposait sur la loi instaurée en 1905.

Plus tardivement, l’union d’individus aux convictions différentes dans la Résistance se traduit, en 1946, par un gouvernement tripartite⁶³ : communiste, socialiste et MPR⁶⁴. À la suite des conflits mondiaux et par une volonté de garantir les droits humains, les grandes idées issues de la Révolution ont pu ressurgir. En conséquence, une constitution « sociale »⁶⁵ contenant des directives économiques et sociales a pu naître, consacrant les grandes libertés des « droits de la deuxième génération ». En effet, ces droits démontrent une importance fondamentale, selon laquelle doivent être situés au premier plan le droit à la dignité de la personne humaine et la solidarité⁶⁶.

S’agissant de l’exercice de la liberté religieuse, le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 énonce en son premier alinéa que « tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ». Partant de cette généralité, il est important – dans ce Préambule – de lier cette disposition avec le « droit d’obtenir un emploi »⁶⁷ selon lequel « Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances »⁶⁸. Il apparaît également que le principe de laïcité semble en tant que tel perçu comme une source importante, du fait que l’article 1^{er} de cette Constitution de 1946 énonce de manière concise, mais claire, que « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale ». Le terme « laïc » apparaît, le cas échéant, pour la première fois dans un texte constitutionnel, exposant une garantie en tant que principe fondamental.

⁶¹ Théorie de Hans Kelsen durant la première moitié du XX^e siècle, selon laquelle la Constitution doit être perçue comme le texte suprême à l’égard des lois, règlements, et traités.

⁶² CE, Sect., 6 novembre 1936, *Arrighi et Dame Coudert*, Rec. p. 966 ; fondamentalisation de la théorie de l’écran législatif, dite « théorie de la loi-écran ».

⁶³ J. BAUBÉROT-VINCENT, *Histoire de la laïcité en France*, ed. Que sais-je ?, 2024, p. 96.

⁶⁴ Abréviation du parti démocrate-chrétien « Mouvement républicain populaire ».

⁶⁵ J. RIVERO, « Les garanties constitutionnelles des droits de l’homme en droit français », RIDC, vol. 29, n° 1, 1977, pp. 11-12.

⁶⁶ D. ROMAN, « Les droits sociaux entre “injusticiabilité” et “conditionnalité” : éléments pour une comparaison », RIDC, 2009, p. 285.

⁶⁷ Al. 5 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

⁶⁸ *Ibid.*

20. Constitutionnalisation par la Constitution de 1958. – En 1958, le tournant était de taille lorsque les régimes politiques en place ne cessaient de se renouveler⁶⁹. Il était donc nécessaire d'effectuer une réforme constitutionnelle importante, en y intégrant les grandes idées du général de Gaulle⁷⁰.

La Constitution du 4 octobre 1958, toujours en place actuellement, est donc le texte à valeur suprême en France. Ainsi, son article premier reprend mot pour mot celui de la Constitution du 27 octobre 1946, selon lequel « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale ». De plus, cet article ajoute que la France « y assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances [...] ». Cette consécration par la Constitution française actuelle permet *a priori* une protection de ce principe, dont le législateur doit en être le garant. En revanche, il est indispensable d'envisager l'évolution de ce principe à la lumière de diverses problématiques juridiques et sociales.

B) L'évolution du principe et son adaptation

21. Complexité entre le secteur public et privé. – La laïcité reste une notion extrêmement polymorphe, à la fois dans le temps et dans l'espace, expliquant en partie les nombreux et incessants débats qu'elle provoque⁷¹. Tout d'abord, le principe de neutralité, découlant de la laïcité s'applique seulement dans le secteur public. En ce sens, la laïcité – avec un grand L – n'existe pas, et il ne subsiste que par des formes diverses et contextualisées, issues de processus historiques, tous distincts⁷². De plus, cette notion empêche de juridiquement définir la religion, car en son essence même, la laïcité l'interdit⁷³.

Partant, *quid* de sa déclinaison ? La laïcité au sens d'abord politique du terme se décline en quatre grands principes⁷⁴, s'inscrivant dans la distinction « traditionnelle »⁷⁵ entre le privé et le public. Selon Messieurs David Koussens et Xavier Delgrange, deux substantiels dans l'ordre des finalités sont à apprécier, au bénéfice du privé : la liberté de croyance et le libre exercice

⁶⁹ La Quatrième République était réputée pour réaliser la « valse ministérielle », en changeant de gouvernement tous les six mois, en moyenne. Ainsi, de 1946 à 1958, il y eut un total de 24 gouvernements.

⁷⁰ En ce sens, voir C. DE GAULLE, *Mémoires, Mémoires d'espoir : le Salut – le Renouveau*, éd. Gallimard, coll. La Pléiade, n° 465, 2020.

⁷¹ Conférence-débat « La laïcité, un long cheminement », *op. cit.*

⁷² *Ibid.*

⁷³ M. PENDU, *Le fait religieux en droit privé*, éd. Defrénois, coll. Doctorat et Notariat, tome n° 29, 2008, p. 1.

⁷⁴ D. KOUSSENS, *L'épreuve de la neutralité. La laïcité française entre droits et discours*, éd. Bruylant, 2015, p. 67-77. Dans le même sens, M. PHILIP-GAY, *Droit de la laïcité*, éd. Ellipses, 2016, pp. 223-224.

⁷⁵ *Ibid.*

des cultes au bénéfice de tous les citoyens, et l'égalité des citoyens devant la loi⁷⁶. En outre, deux structurels dans l'ordre des moyens, à charge du public : la neutralité de l'État et la séparation de l'Église et de l'État⁷⁷.

Ainsi, l'on retrouve la *suma divisio* entre le secteur public, soumis aux exigences de neutralité compris dans la laïcité ; et le secteur privé, qui bénéficie d'une souplesse quant à l'exercice de la liberté religieuse, distinct de la neutralité stricte applicable aux agents publics⁷⁸.

22. Défis de la laïcité. – La mise en place de la laïcité est donc assujettie à diverses problématiques depuis la seconde moitié du XX^e siècle, de prime abord dans le secteur public. Tel est le cas de la manifestation de la liberté religieuse, par le port d'un signe, au sein d'établissements publics. En effet, le Conseil d'État a eu l'occasion de se pencher sur une délimitation de l'exercice de la liberté religieuse. S'agissant de l'exclusion de trois élèves d'un collège de Creil ayant refusé d'ôter leur foulard en classe, la Haute juridiction⁷⁹ estime que « le port de signe religieux peut, en cas de besoin, faire l'objet d'une réglementation destinée à fixer les modalités d'application des principes [...] ». Par cette limitation de la liberté religieuse, le Conseil d'État, en tant que juge et « régulateur de la vie paroissiale »⁸⁰, énonce les prémices d'une restriction claire et en adéquation avec le principe de laïcité. Dès lors, le secteur public, en ce qu'il est la représentation de la République française, dispose d'une forte restriction sur la manifestation de la liberté religieuse. Le secteur privé, quant à lui, ne détenait qu'une faible interprétation. C'est en cela que le Conseil constitutionnel devait intervenir sur la manifestation de la liberté religieuse et le principe de laïcité.

23. Interprétation du Conseil constitutionnel. – Les Sages sont en mesure d'effectuer une interprétation des droits fondamentaux vis-à-vis de la Constitution⁸¹.

⁷⁶ X. DELGRANGE, « La laïcité à cheval sur le public et le privé », RIEJ, 2021, pp. 217-233.

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ V. DE COOREBYTER, « Neutralité et laïcité : une opposition et trompe l'œil », Politique, Revue de débat, n° 65, 2010, p. 61.

⁷⁹ CE, Avis « Port du foulard islamique », 27 novembre 1989, n° 346893.

⁸⁰ G. LE BRAS, *Le Conseil d'État, régulateur de la vie paroissiale*, Études et Documents du Conseil d'État, 1950, p. 63.

⁸¹ En ce sens, voir CC, déc., n° 60-8 DC, 11 août 1960, rec. p. 25 ; également de manière concrète avec CC, déc. n° 80-127 DC, 19-20 janvier 1981 ; CC, déc., n° 82-146 DC, 18 novembre 1982.

Concernant la liberté religieuse, le Conseil constitutionnel a pu de prime abord énoncer que celle-ci est considérée comme l'un des éléments de la liberté de conscience, et donc un principe fondamental reconnu par les lois de la République⁸².

Ainsi, la laïcité étant au cœur des débats juridiques et sociaux, le Conseil constitutionnel est une nouvelle fois intervenu sur la question de la valeur du principe. Il en a conclu le 21 février 2013⁸³, par le biais d'une question prioritaire de constitutionnalité relative aux droits des cultes, que le principe de laïcité est l'un des principes figurant au nombre « des droits et libertés que la Constitution garantit », permettant d'en soulever l'inconstitutionnalité à l'égard de dispositions législatives, conformément aux mécanismes issus de l'article 61-1 de la Constitution⁸⁴. En effet, depuis 2013, il est désormais possible d'opérer à une non-reconnaissance de la liberté religieuse, démontrant le respect du principe de laïcité. À titre d'illustration, lorsque les cultes ne peuvent plus être organisés en service public – comme dans le cas d'espèce – il ne peut y avoir l'établissement public de cultes comme en Alsace-Moselle⁸⁵. Cependant, le principe de laïcité demeure, certes, important en France, mais sa qualification juridique s'applique seulement dans le secteur public. En effet, les entreprises ne doivent pas importer des restrictions sur la liberté religieuse sur le fondement de la laïcité d'État. Celles-ci ne doivent se fier qu'à la liberté de conscience et de religion, et toutes restrictions injustifiées pourraient être discriminatoires.

24. Équilibre normatif. – Les diverses interprétations résultant du principe de laïcité ont été nécessaires pour qu'elle puisse être mieux appréhendée. De manière plus générale, il semble important d'exposer la liberté religieuse au sein des normes et textes fondamentaux.

§ 2 - L'importance normative de la liberté religieuse

25. Classification résultant du principe de laïcité. – La liberté religieuse serait, paradoxalement, le résultat d'une laïcité instaurée depuis près de cent-vingt ans, car souvent appréhendée dans une logique d'opposition⁸⁶. Partant, diverses normes ont pu être mises en

⁸² CC, déc., n° 77-87 DC, 23 novembre 1977.

⁸³ CC, déc. n° 2012-297 QPC, 21 février 2013, *Association pour la promotion et l'expansion de la laïcité*.

⁸⁴ Mise en place du contrôle *a posteriori* depuis la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008.

⁸⁵ E. TAWIL, *Cultes et congrégations*, éd. Dalloz/Juris, coll. « Juris Corpus », n° 1.19-1.22, 2019.

⁸⁶ M. AFROUKH, « La liberté religieuse et le principe de laïcité », Site du Conseil constitutionnel, *Titre VII*, n° 14, avril 2025.

place afin de classer cette liberté. Il sera donc judicieux d'établir premièrement les différentes sources permettant d'exercer la religion (A). Par la suite, un second paragraphe portera sur la liberté religieuse vis-à-vis des autres droits fondamentaux (B), à l'instar de la liberté d'expression, ou encore de la liberté d'entreprendre.

A) Le droit d'exercer la liberté religieuse, les sources et normes

26. Droit d'exercer par la Cour EDH. – Le droit d'exercer sa religion implique des contraintes, et un équilibre juridique doit être mis en place. Ainsi, la Cour européenne des droits de l'homme est un monument de cet équilibre. Elle a pu énoncer que si la liberté religieuse est un droit prévu à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, la liberté de manifester sa religion – protégée par le second paragraphe – peut, quant à elle, faire l'objet de restrictions.

En effet, les atteintes portées à cette liberté pourront trouver leur justification, notamment lorsque la mesure prise aura pour but d'assurer le respect des convictions de chacun⁸⁷. En conséquence, il est important de préciser que la Cour européenne des droits de l'homme garantit cette liberté par deux versants : la liberté du for intérieur – étant une croyance subjective de l'employé dans une entreprise – et la liberté de manifester sa religion⁸⁸.

27. Droit d'exercer par l'Organisation des Nations Unies. – L'Organisation des Nations Unies pose également un cadre clair de la liberté religieuse. Par principe, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques énonce, en son article 18⁸⁹, la consécration de la liberté religieuse assurée dans les 193 États-membres. Ainsi, l'État peut certes reconnaître une religion en tant que « religion d'État », mais ne peut en l'occurrence désavantager une religion spécifique. La protection du droit de la liberté religieuse est donc primordiale, et a pu faire l'objet d'extensions⁹⁰.

Les États, dont la France est un État membre fondateur, doivent donc mettre des mesures en place afin de garantir une conciliation entre l'exercice de la liberté religieuse et le respect

⁸⁷ S'agissant du rôle de l'État en tant qu'organisateur « neutre et impartial » de l'exercice des différentes religions ; en ce sens, voir : Cour EDH, GC, 10 novembre 2005, *Leyla Sahin c. Turquie*, req. n° 44774/98 ; Cour EDH, *Kokkinakis c. Grèce*, *op. cit.*

⁸⁸ F. LARONZE, « Liberté de religion et non-discrimination en droit français », *Rev. Droit des religions*, n° 11, 2016, p. 4.

⁸⁹ Voir *supra* n° 4.

⁹⁰ En ce sens, Assemblée générale des Nations Unies, Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, 25 novembre 1981, Résolution 36/55.

d'autres droits. Dès lors, le droit de la non-discrimination en droit privé entre également en jeu⁹¹, afin que cette liberté religieuse ne fasse pas l'objet d'une violation.

28. Droit d'exercer par le Défenseur des droits. – Le Défenseur des droits, étant une autorité administrative indépendante française⁹², est en mesure de rendre des « décisions »⁹³, ayant pour finalité de cesser les atteintes aux droits fondamentaux, et d'orienter une nouvelle ligne de conduite des services publics. Néanmoins, il est possible qu'il y ait une vague frontière avec le secteur privé concernant le droit au respect de la vie privée, issu de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, articulé avec l'article 9⁹⁴.

C'est alors que, par la décision du 27 décembre 2018⁹⁵, le Défenseur des droits a pu énoncer concernant le port d'un signe religieux au sein d'une piscine municipale que « la liberté de pensée, de conscience et de religion a été consacrée par la Cour européenne des droits de l'homme comme l'une des assises de la société démocratique. »⁹⁶. Les juges voient alors dans la liberté religieuse un élément vital contribuant à former l'identité des croyants et leur conception de la vie. En ce sens, la Cour européenne des droits de l'homme a élevé la liberté de religion au rang de droit substantiel de la Convention⁹⁷.

B) La coordination de la liberté religieuse avec les autres droits fondamentaux

29. Connexité avec la liberté d'expression. – La liberté religieuse est, sans aucun doute, une liberté fondamentale reconnue par le droit français. Toutefois, il semble important de la corréler avec un autre droit important : celui de la liberté d'expression.

À ce titre, la manifestation de la liberté religieuse doit être appréciée au cas par cas, lorsqu'elle est mise en jeu avec une liberté ayant un niveau sensiblement égal. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, en se fondant sur l'article 10 de la Convention consacrant la liberté d'expression, est régulatrice en la matière. En effet, elle a pu – dans une affaire concernant le blasphème – affirmer de manière générale le 20 septembre 1994, dans un

⁹¹ Voir *infra* n° 68 et s.

⁹² En place depuis la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, avec *Titre XI bis : Le Défenseur des droits* – Article 71-1 de la Constitution de 1958.

⁹³ En réalité, ce sont des recommandations.

⁹⁴ Défenseur des droits, 27 décembre 2018, déc. n° 2018-303.

⁹⁵ *Ibid.*, § 35.

⁹⁶ Cour EDH, *Kokkinakis c. Grèce*, *op. cit.*

⁹⁷ Division de recherche au Conseil de l'Europe, « Aperçu de la jurisprudence en matière de liberté de religion », dernière mise à jour le 31 octobre 2013.

arrêt *Otto-Preminger-Institute c. Autriche*, que « Ceux qui choisissent d'exercer la liberté de manifester leur religion, qu'ils appartiennent à une majorité ou à une minorité religieuse, ne peuvent raisonnablement s'attendre à le faire à l'abri de toute critique »⁹⁸. De plus, la Haute juridiction du Conseil de l'Europe interprète cette énonciation par rapport aux diverses oppositions, en évoquant que « Toutefois, la manière dont les croyances et doctrines religieuses font l'objet d'une opposition ou d'une dénégation est une question qui peut engager la responsabilité de l'État, notamment celle d'assurer à ceux qui professent ces croyances et doctrines la paisible jouissance du droit garanti par l'article 9 »⁹⁹. Par cette démarche, la Cour européenne des droits de l'homme souhaite garantir la liberté religieuse à chaque individu, lorsqu'une opposition peut être soulevée.

30. Coexistence avec la liberté d'entreprendre. – La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne est importante afin de joindre la liberté religieuse et la liberté d'entreprendre. D'une part, l'article 10 consacre la liberté religieuse, et d'autre part, l'article 16 est important du fait qu'il s'agisse d'un des seuls textes de droit européen et communautaire à consacrer la liberté d'entreprendre – avec celle de la liberté d'entreprise – en affirmant que « La liberté d'entreprise est reconnue conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales. ». Ainsi, l'entreprise est aujourd'hui confrontée à la montée de l'expression religieuse de ses salariés¹⁰⁰. Inévitablement, la liberté religieuse et la liberté d'entreprendre devraient coexister, et par conséquent, interdire un droit sans justification n'aurait aucun sens, si ce n'est remettre en cause une liberté fondamentale¹⁰¹.

31. Premières difficultés. – L'expression de la liberté religieuse en entreprise peut se traduire *a priori* par le port de signes d'appartenance à une religion. C'est ainsi qu'un nombre important de litiges va naître. Les libertés fondamentales sont différentes, mais doivent toutefois être conciliées ou restreintes. En ce sens, des cas d'espèces ont pu être notoires sur le constat de ces deux droits, tels qu'avec les revendications concernant une quelconque manifestation religieuse ou par le refus d'accomplir une tâche de travail pour des raisons purement religieuses¹⁰².

⁹⁸ Cour EDH, 20 septembre 1994, *Otto-Preminger-Institute c. Autriche*, req. n° 13470/87, § 47.

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ I. DESBARATS, « Entre exigences professionnelles et liberté religieuse : quel compromis pour quels enjeux ? », JCP S, 2011, p. 1307

¹⁰¹ P. WAQUET, « Convient-il d'interdire le port de signes religieux dans l'entreprise », Rev. Droit du travail, 2009, pp. 485 et s.

¹⁰² R. GOMA-MACKOUNDI, « La liberté religieuse dans l'entreprise », RJO, 2015, pp. 71-82.

32. Devoir d’agir. – Bien que la liberté religieuse et la liberté d’entreprendre soient deux droits fondamentaux devant être protégés au même titre, il est impératif d’intervenir sur le droit du travail afin d’y apporter une mise en œuvre.

Section 2 – La mise en œuvre de la liberté religieuse dans les entreprises

33. Existence dans l’entreprise. – Si Gaston Jèze, entre le XIX^e et le XX^e siècle, affirmait ne jamais avoir « déjeuné avec une personne morale », se pourrait-il que l’individu du XXI^e siècle soit de plus en plus fréquemment amené à prier avec elle ?¹⁰³ Il est indéniable que si le fait religieux est un phénomène de société intemporel, alors celui-ci subsiste par voie de conséquence dans le monde de l’entreprise. Afin de poursuivre le questionnement légitime du Professeur Benoît Petit¹⁰⁴, un premier paragraphe portera sur les enjeux du principe de laïcité en droit du travail (§ 1), suivie d’une seconde, appuyée sur l’importance capitale du règlement intérieur (§ 2), et de sa clause de neutralité.

§ 1 – Les enjeux de la liberté religieuse en droit du travail

34. Entre articulation et difficultés. – Lorsque la question relative à la liberté religieuse est traitée au sein d’une entreprise, il semble nécessaire d’en scinder les enjeux. Tout d’abord, il sera question de l’articulation entre la liberté religieuse et droit du travail (A). Ensuite, ce raisonnement portera sur les difficultés rencontrées (B).

A) L’articulation entre la liberté religieuse et le droit du travail

35. Fait religieux et pouvoir de direction de l’employeur. – Le droit du travail permet d’encadrer les situations susceptibles, notamment, de porter atteinte aux droits fondamentaux. C’est à ce titre que le juge est amené à fonder ses décisions sur la question du fait religieux en entreprise, permettant de rechercher une articulation entre la liberté religieuse

¹⁰³ B. PETIT, « L’engagement religieux de l’entreprise : un engagement pour la foi ou pour le marché ? », *Dr. Soc.*, 2025, p. 41.

¹⁰⁴ *Ibid.*

du salarié et ses obligations professionnelles découlant du contrat de travail. Autrement dit, il est essentiel de trouver un juste équilibre entre les convictions religieuses du salarié et l'exercice du pouvoir de direction par l'employeur. Subséquemment, dans toutes les entreprises « lambda »¹⁰⁵, c'est au nom de son pouvoir de direction et de son pouvoir disciplinaire que l'employeur peut, par principe, exiger l'exécution du contrat dans les conditions convenues, sans que le salarié puisse évoquer la liberté de conscience¹⁰⁶.

36. Principe jurisprudentiel : limitation de l'exercice de la liberté religieuse par l'employeur. – La Cour de cassation a eu l'occasion de se pencher sur ce juste équilibre par un arrêt du 24 mars 1998¹⁰⁷. En effet, un homme de confession musulmane, travaillant depuis plusieurs années dans un magasin d'alimentation de détail, était affecté au rayon boucherie. Quelques temps après, celui-ci souhaitait être muté vers un autre service du fait qu'il était en contact avec de la viande de porc, estimant que cette situation n'était pas compatible avec ses convictions religieuses. Face au refus de l'employeur, le salarié s'est abstenu de remplir ses obligations contractuelles. Son licenciement s'en est suivi, que le salarié estimait sans cause réelle et sérieuse.

Le juge d'appel, estimant qu'il devait y avoir un respect des croyances religieuses, affirme que l'employeur a commis une faute, en ce que le droit à l'information du salarié sur la réalité de son nouveau poste de travail n'a pas été respecté.

Nonobstant la protection de la liberté religieuse que le juge du fond souhaite faire survenir, la Cour de cassation réfute quant à elle ce principe. La Haute-juridiction va constater « que s'il est exact que l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public »¹⁰⁸.

37. Critiques. – La décision n'est toutefois pas exempte de critiques pour bon nombre d'auteurs. Tout d'abord, la première critique résulte du refus explicite de la Cour de cassation de tenir compte des convictions religieuses du salarié dès lors que rien n'avait été prévu à cet

¹⁰⁵ F. GAUDU, « Droit du travail et religion », *Dr. Soc.*, 2008, p. 967.

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ Cass., Soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738, *Bull., civ.*, V, n° 171 ; *Dr. Soc.*, 1998, p. 614, obs. J. Savatier.

¹⁰⁸ *Ibid.*

égard dans le contrat¹⁰⁹. Effectivement, si le contrat énonçait les tâches à accomplir, le salarié devrait, en principe, pouvoir invoquer sa liberté religieuse pour justifier l'inexécution du contrat de travail¹¹⁰. Cette solution apparaît également discutable au regard des dispositions liées aux droits fondamentaux¹¹¹, tels qu'avec l'article 9 de la Convention des droits de l'homme, et ultérieurement avec l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – prévoyant que « le droit de manifester sa religion individuellement, ou collectivement, en privé ou en public, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement de rites »¹¹².

38. Position du Code du travail à l'égard des restrictions. – Depuis les années 1980-1990, le fait religieux en entreprise ne cesse de croître¹¹³. En effet, les religions monothéistes peuvent engager le port d'un signe religieux visible – à l'instar du voile islamique pour les femmes de confession musulmane – ou par des convictions propres empêchant d'exécuter certaines tâches au travail.

Le droit de manifester sa religion doit désormais être pris en compte, et toute restriction de ce droit doit en être justifiée. C'est pourquoi l'article L. 1121-1 du Code du travail¹¹⁴ énonce un principe général, applicable à la liberté religieuse, selon lequel « 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. ».

39. Exception : la mise en danger du salarié. – Il subsiste des raisons pouvant justifier l'invocation de la liberté religieuse. En effet, il est plausible qu'une tâche effectuée par le salarié puisse conduire à sa mise en danger. La Cour de cassation a eu l'occasion de se pencher sur cette problématique, juridiquement importante, en démontrant l'absence de faute. Par un arrêt du 12 juillet 2010, la Cour de cassation a pu affirmer, concernant le refus d'un ingénieur de prendre en charge un projet devant se dérouler au Moyen-Orient, et compte tenu des risques qu'il pouvait rencontrer en raison de sa confession religieuse. Celui-ci ayant été licencié, la Haute-juridiction a dès lors reconnu un risque mettant en danger à sa sécurité, et que

¹⁰⁹ P. WAQUET, *L'entreprise et les libertés des salarié*, ed. Liaisons, 2003, pp. 176-178.

¹¹⁰ *Ibid.*

¹¹¹ Voir *supra* n° 4.

¹¹² En ce sens, voir J.-M. BELORGEY, « Exigences professionnelles et religions », *La revue administrative*, n° 350, 2006, pp. 178-182.

¹¹³ E. ARNOULT-BRILL, G. SIMON, « Le fait religieux en entreprise », in *Les avis du Conseil économique, social et environnemental*, 1^{er} novembre 2013, p. 11.

¹¹⁴ Cette disposition provient de l'ancien Art. L. 120-2 du Code du travail, ayant été instauré par la loi du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage. En effet, cette loi fut instaurée afin de réguler les diverses nouveautés du droit du travail et des atteintes aux droits fondamentaux par les employeurs, en particulier la liberté religieuse.

ce même salarié avait préalablement alerté un membre de l'entreprise sur l'existence dudit risque. Ainsi, les juges ayant affirmé que le risque était réel, alors « il n'était pas démontré que le marché ait été perdu du fait du salarié [...] le comportement de celui-ci n'était pas fautif »¹¹⁵.

Suite à ces solutions, une appréciation concrète est opérée par la Cour de cassation. En effet, une distinction entre l'exécution du contrat et l'extériorisation de la religion doit être prise en compte. L'essence même du contrat permet de prononcer l'absence d'une faute de l'employeur, si la clause prévoyait la mission que le salarié devait effectuer. En revanche, la question relative à la manifestation des convictions religieuses est plus complexe. Il convient donc de se pencher sur la difficulté de l'exercice du travail avec le fait religieux.

B) La difficulté de l'exercice du travail avec le fait religieux

40. Faiblesse du secteur privé. – Afin d'énoncer les principes directeurs de cette difficulté, il est primordial de rappeler que le secteur privé – dont les entreprises privées sont entièrement dépendantes – se distingue du secteur public (1), permettant d'affirmer l'absence regrettable de législations et réglementations en la matière (2).

1) La distinction du secteur public à l'égard de l'entreprise privée

41. Obligation du principe de neutralité du secteur public. – Dans le secteur public, le principe de neutralité est absolu¹¹⁶. Ce principe est une obligation pour les agents publics, et fait obstacle à ce qu'un agent manifeste ses opinions religieuses par le port d'un signe ou d'une tenue religieuse¹¹⁷, en intégrant par voie de conséquence le principe de laïcité. En effet, les agents publics agissent au nom de l'État¹¹⁸, et se distinguent des salariés issus des entreprises privées. À ce titre, l'article L. 121-2 du Code de la fonction publique énonce que « Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité », assurant dès lors le respect initial de la loi du 9 décembre 1905, lorsqu'il est notamment rappelé que l'agent public « exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité »¹¹⁹. De plus, la manifestation

¹¹⁵ Cass., Soc. 12 juillet 2010, n° 08-45.509.

¹¹⁶ Conférence *in* LinkedIn, « La religion en entreprise », 13 mars 2025, animée par A. FRIVAL et G. GAUDIOT.

¹¹⁷ E. UNTERMAIER-KERLÉO, « La neutralité religieuse des agents du service public hospitalier : une obligation en clair-obscur », *Rev. Droit des religions*, n° 19, mai 2025, p. 26.

¹¹⁸ Voir *supra* n° 21.

¹¹⁹ Art. L. 121-2, al. 2 du Code de la fonction publique.

des convictions religieuses est proscrite dans le cadre du travail, du fait qu'il est explicitement affirmé que l'agent public s'abstient de « manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe »¹²⁰.

42. Interprétation du juge administratif. – Le juge administratif est en mesure de déterminer et de limiter la manifestation des convictions religieuses. L'agent public ne doit donc exposer aucun signe marquant son appartenance à une religion. Le Conseil d'État l'énonce concernant le voile islamique : « le voile couvrant entièrement sa chevelure destiné à marquer manifestement son appartenance à une religion »¹²¹, ou encore avec un kesh¹²² démontrant l'appartenance à une religion sikhe¹²³.

En outre, l'agent public ne doit nullement adopter un comportement prosélyte, notamment lorsqu'un guichetier de La Poste distribuait aux usagers des imprimés à caractère religieux, venant « perturber la bonne marche du service et contraire à l'honneur professionnel »¹²⁴. Également, en ce qui concerne le comportement troublant le fonctionnement du service, le juge administratif est strict et peut confirmer la révocation d'un agent public. Tel est le cas lorsque l'une des agentes a laissé paraître de manière ostentatoire son appartenance religieuse pour avoir refusé de participer à une minute de silence¹²⁵.

43. Confirmation de l'interdiction pour les agents publics. – La Cour européenne des droits de l'homme confirme le principe de laïcité et la neutralité des agents publics en France, dans l'affaire *Ebrahimian c. France* ayant posé un principe important. Concernant une assistante sociale dont le contrat n'avait pas été renouvelé pour cause de port d'un voile, la Cour justifie cette sanction et insiste sur le fait que « l'État en tant qu'organisateur neutre et impartial de l'exercice des diverses religions [...] contribue à assurer l'ordre public, la paix religieuse et la tolérance dans une société démocratique »¹²⁶.

44. Exception : la marque physique. – Bien que le secteur public soit contraint de se fonder sur la neutralité du service public, son cadre est clair et confirmé par les juridictions.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ CE, Avis, 3 mai 2000, *M^{lle} Marteaux*, n° 217017.

¹²² Élément des « cinq K » de la religion sikhe, dont la finalité est de laisser pousser ses cheveux afin d'exprimer la perfection de la création de Dieu.

¹²³ CE, 5 décembre 2007, *M. S.*, n° 285394.

¹²⁴ CE, 19 février 2009, n° 311633.

¹²⁵ CAA Paris, 19 février 2019, n° 17PA00273.

¹²⁶ Cour EDH, 26 novembre 2015, *Ebrahimian c. France*, req. n° 64846/11, § 55.

Toutefois, une marque physique, démontrant une appartenance religieuse, pourrait ne pas être contraignante. Cette supposition a dernièrement été démontré par la cour administrative d'appel de Paris. En effet, les juges du fond devaient statuer sur le refus du préfet à l'égard d'une délivrance d'agrément à un candidat pour un emploi de policier adjoint, en raison d'une appartenance explicite à une religion¹²⁷. Le candidat présentait une marque visible sur le front, dénommée « tabâa »¹²⁸. Les juges ont alors exprimé qu'en raison de la pratique religieuse exercée dans le cadre privé du candidat, ce signe n'est qu'une conséquence physique. Dès lors, la seule circonstance pour un candidat de présenter une marque n'est pas, à elle seule, de nature à établir que sa candidature est incompatible avec les principes de laïcité et de neutralité. En ne prohibant que les signes volontairement manifestés, une clarification est donc opérée sur la neutralité de l'agent public à l'égard des signes d'appartenance.

En outre, il n'en demeure pas moins que l'appréciation de la réglementation relative au secteur privé est différente, laissant planer des difficultés quant à l'interprétation de la liberté religieuse en entreprise.

2) La présence d'un cadre spécial pour les entreprises privées

45. *Quid du fait religieux en l'absence de réglementation ?* – En raison d'une inexistence des principes de laïcité et de neutralité propres aux agents publics, le statut du fait religieux en entreprise est problématique. Initialement, le Code du travail ne précisait pas, de manière détaillée, les limites de la libre manifestation des croyances au sein des entreprises. En réalité, la France, soucieuse de la paix sociale, fait *a priori* en sorte que les entreprises ne reconnaissent que peu les manifestations de la liberté religieuse¹²⁹. Ainsi, il est nécessaire d'affirmer qu'en l'absence de règles pour le salarié, qu'elles soient législatives ou réglementaires, le juge dispose d'un pouvoir fort. À ce titre, il faut certes respecter la liberté religieuse, mais il conviendrait surtout, selon Monsieur Philippe Waquet, « de s'en tenir à une laïcité positive qui respecte les convictions religieuses, mais qui les cantonne au niveau de la vie personnelle du salarié »¹³⁰.

¹²⁷ CAA Paris, 18 octobre 2024, *M. B.*, n° 23PA02755.

¹²⁸ Dans la religion musulmane, ce signe se présente par une tâche qui résulte d'un épaissement de l'épiderme. Cela est causé par un contact régulier du front avec un tapis de prière, due à une pratique assidue.

¹²⁹ P. WAQUET, « La vie personnelle du salarié », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle*, Mélanges en l'honneur de J.-M. Verdier, éd. Dalloz, 2001, p. 520.

¹³⁰ *Ibid.*

46. Libre-arbitre de l'employeur. – La proscription des signes religieux dans l'entreprise, contrairement au secteur public, n'a réellement pas été posée par un cadre législatif. Dès lors, le principe de neutralité et de laïcité, obligatoire pour les agents publics¹³¹, n'est pas nécessairement applicable en l'état aux salariés dans les entreprises privées¹³². En effet, la liberté religieuse doit être appréciée comme une liberté fondamentale du travailleur. Toutefois, si une législation spécifique est inexistante, la liberté d'expression religieuse ne doit pas emporter des troubles dans l'entreprise¹³³. S'il n'est donc pas possible d'interdire de manière générale et absolue¹³⁴ toute pratique religieuse au travail, l'employeur peut – en revanche – poser des limites ou interdictions dès lors qu'elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

47. Défaut de sécurité juridique du règlement intérieur. – Alors que l'employeur ou les dirigeants d'entreprises disposaient d'un libre-arbitre, concernant la restriction de la liberté religieuse, une réglementation théorique permettait l'encadrement de la liberté religieuse : le règlement intérieur. Depuis 1982¹³⁵, cette norme juridique permet certes d'établir des règles internes et propres à l'entreprise, mais devait cependant respecter les convictions de chacun. En effet, alors que l'incroyance est protégée au même titre que la croyance¹³⁶, le principe de neutralité, distinct de celui du secteur public, n'était pas explicitement encadré. L'employeur et les salariés étaient alors exposés à une insécurité juridique. Des litiges sur le règlement intérieur et son contenu ont pu naître, particulièrement ceux relatifs à la manifestation de la liberté religieuse¹³⁷. À titre d'illustration, alors qu'aucune législation spécifique pour l'entreprise n'était en place, l'employeur pouvait exiger un voile plus discret invoquant le « contact avec la clientèle »¹³⁸, ou le licenciement d'un animateur ayant distribué des prospectus relatifs aux témoins de Jéhova dans un centre de loisir « laïc »¹³⁹.

48. Exigence de législations clarifiantes. – La loi, protectrice des droits fondamentaux, devait urgemment clarifier l'exercice de la liberté religieuse au sein des

¹³¹ Cour EDH, *Ebrahimian c. France*, *op. cit.*

¹³² E. PESKINE, C. WOLMARK, *Droit du travail*, éd. Dalloz, coll. Hypercours, n° 18, 2025, p. 246.

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ Conférence « La religion en entreprise », *op. cit.*

¹³⁵ Plus précisément, depuis la loi dite « Auroux » du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, ayant instauré le règlement intérieur dans les entreprises privées, et rendu obligatoire pour les entreprises de plus de vingt salariés.

¹³⁶ F. GAUDU, « La religion en entreprise », *Dr. Soc.*, 2010, p. 67.

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ CA Paris, 16 mars 2001, *RJS* 2001, n° 1252.

¹³⁹ Conseil des prud'hommes de Toulouse, 9 juin 1997, *Cahiers Prud'homaux*, n° 9, 1997, p. 156.

entreprises privées. Il est nécessaire d'apporter une harmonisation entre le travail et le respect de la liberté religieuse. Cette avancée majeure a néanmoins pu être opérée par la consécration législative de la clause de neutralité insérée dans le règlement intérieur.

§ 2 – La clause de neutralité du règlement intérieur, une norme régulatrice de la liberté religieuse

49. Statut juridique. – Existant depuis le 19^e siècle, le règlement intérieur a fait l'objet d'une légifération en France avec la loi du 4 août 1982. Ce document a pu voir son principe et sa compréhension étendus, notamment, à travers la jurisprudence, en y intégrant des éventuels réglementations aux enjeux actuels. C'est alors qu'en raison des litiges¹⁴⁰ et du manque de clarté du législateur concernant le fait religieux au sein des entreprises, une réforme devait nécessairement être mise en place. Un encadrement juridique exposant des justifications à la restriction du port visible des signes religieux fut mis en œuvre par la loi du 8 août 2016, avec l'introduction de la « clause de neutralité » au sein du règlement intérieur. Il est ainsi primordial de se pencher, d'une part, sur le régime juridique de cette clause de neutralité (A), et d'autre part, sur les conflits engendrés entre la liberté religieuse et les obligations professionnelles (B).

A) Le régime juridique de la clause de neutralité à l'égard de la liberté religieuse

50. Controverse sur la neutralité. – Alors que l'employé est en mesure de manifester sa liberté religieuse en milieu privé, celui-ci peut-il être contraint de ne pas porter d'insignes à caractère religieux, en vertu d'une neutralité qui lui est imposée ? Les juridictions et le législateur devaient minutieusement répondre à cette question. Il est donc important d'en énoncer sa mise en place (1), ainsi que les possibles restrictions qui en découlent (2).

1) La genèse de la mise en place du régime juridique : l'affaire Baby Loup

51. Cas de la crèche « Baby Loup ». – L'affaire de la crèche Baby Loup a pu déferler au sein de la chronique et du monde juridique français durant les années 2010. Il est important,

¹⁴⁰ Voir *supra* n° 47.

en premier lieu, d'évoquer le statut juridique de cette crèche. En effet, elle était privée, et donc distincte des crèches municipales – publiques – soumises au principe de neutralité.

Ainsi, la crèche Baby Loup souhaitait garder un projet éducatif laïc, en y transposant une clause de neutralité dans le règlement intérieur. Cependant, une éducatrice spécialisée, salariée de la crèche, s'était présentée avec un voile islamique sur le lieu de travail à la suite d'un congé parental. Par ce motif, cette dernière fut licenciée pour faute grave, et décide de contester cette rupture du contrat de travail auprès du conseil des prud'hommes de Mantes-la-Jolie, en nullité du licenciement, notamment en raison d'une discrimination envers ses convictions religieuses, et du fait que cette association agisse en dépit d'une mission d'intérêt général. Néanmoins, la salariée, déboutée en première instance et en appel¹⁴¹, décida de se pourvoir en cassation.

Cependant, la Chambre sociale de la Cour de cassation, par un arrêt en date du 19 mars 2013¹⁴², casse et annule l'arrêt de la cour d'appel de Versailles, en affirmant que « l'édiction d'une obligation de respecter le principe de laïcité et de neutralité dans le règlement intérieur d'une crèche privée [...] n'emporte pas pour un salarié [...] interdiction de porter un tel signe dès lors que le simple port de ce signe ne s'est accompagné d'aucun prosélytisme d'aucune sorte, d'aucune pression ni propagande, et qu'il est seulement de nature à révéler une appartenance religieuse licite et strictement personnelle [...]. ».

52. Revirement de l'Assemblée plénière. – Suite à cet arrêt, la cour d'appel, en tant que juridiction de renvoi, décline la solution rendue par la Cour de cassation. En effet, par son arrêt du 27 novembre 2013¹⁴³, les juges du fond confirment le licenciement, estimant que l'obligation de neutralité était justifiée par la nature de l'activité de la crèche, assurant qu'il s'agit d'« une personne morale de droit privé, qui assure une mission d'intérêt général [...] une telle obligation emporte notamment interdiction de porter tout signe ostentatoire de religion. ».

La salariée licenciée conteste l'arrêt et se pourvoit une nouvelle fois en cassation, laquelle cette dernière juridiction devra statuer en Assemblée plénière. Par son arrêt de principe du 25 juin 2014, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation devait répondre à des problématiques importantes¹⁴⁴ : Doit-on considérer que les principes de neutralité et de laïcité peuvent s'appliquer juridiquement dans les entreprises privées ? Le règlement intérieur peut-il

¹⁴¹ CA Versailles, ch. 11, 27 octobre 2011, n° 10/05642.

¹⁴² Cass., Soc., 19 mars 2013, n° 11-28-845, *Bull. civ.* 2013, V, n° 75.

¹⁴³ CA Paris, ch. 9, 27 novembre 2013, n° 13/02981.

¹⁴⁴ Cass., Ass. Plén., 25 juin 2014, *L. c. Association Baby-Loup*, n° 13-28.369 ; *Bull.* 2014, *Ass. plén.*, n° 1, note J. Mouly ; *Les grands arrêts de droits des libertés fondamentales*, Dalloz 2021, 3^e éd., n° 105.

imposer, la cas échéant par le biais d'une clause, le respect de ces principes ? L'Assemblée plénière a dès lors donné raison à l'entreprise, et a posé un principe ayant eu un impact considérable. Elle affirme, prenant ainsi en compte les dispositions du règlement intérieur, que « la restriction à la liberté de manifester sa religion édictée par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché »¹⁴⁵.

53. Critiques. – L'affaire Baby Loup, par l'ampleur de son phénomène juridique et social, suscite de nombreuses critiques. En effet, alors que les juridictions ont validé la clause de neutralité, les juristes n'ont en majorité, guère accepté les décisions portant sur une réglementation théorique, causant une difficulté et une restriction imprécise¹⁴⁶.

L'absence de législation, pour d'autres, telle que la Professeure Danielle Corrigan-Carsin, était un véritable frein pour la reconnaissance du principe de neutralité¹⁴⁷. En effet, celle-ci énonce notamment « qu'en l'état actuel de textes, et en dépit de sa mission d'intérêt général, l'association ne pouvait revendiquer l'extension des obligations de neutralité propre au secteur public »¹⁴⁸.

Par ailleurs, l'avis du Conseil économique, social et environnemental¹⁴⁹ évoquait que « des organismes privés exerçant des activités sociales d'intérêt général [...] n'entrent cependant pas dans le champ des services publics et ne peuvent donc se prévaloir d'une règle de neutralité opposable à leurs salariés dans la relation à l'utilisateur »¹⁵⁰, causant *in fine*, une grande fragilité juridique¹⁵¹.

54. Nécessité de cohérence de la clause de neutralité. – La Cour de cassation insiste sur la nature précise et justifiée de la mise en œuvre de la neutralité. En ce sens, cette affaire Baby Loup a permis d'éclaircir un cadre juridique déjà préexistant : l'employeur peut limiter l'exercice de la liberté religieuse des salariés avec la mise en place d'une neutralité au sein de

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ F. COUZATIER-DURANT, « L'affaire Baby loup, un point sur la laïcité dans les services publics locaux », *Revue Lamy Collectivités territoriales*, 2014, p. 102.

¹⁴⁷ D. CORRIGAN-CARSIN, « Entre laïcité et liberté religieuse, l'art difficile du compromis », *JCP G*, n°19-20, 6 mai 2013, p. 935.

¹⁴⁸ *Ibid.* p. 937.

¹⁴⁹ Le CESE est la troisième assemblée constitutionnelle française, essentiellement composée de représentants sociaux.

¹⁵⁰ E. ARNOULT-BRILL et G. SIMON, « Le fait religieux dans l'entreprise », *op. cit.*, p. 19.

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 20.

l'entreprise, à la seule condition de justifier cette mesure par divers motifs, tels que le « bon fonctionnement de l'entreprise »¹⁵² ou la clientèle.

2) La réaction du législateur à l'égard des éventuelles restrictions

55. Licéité de la clause de neutralité. – Suite aux diverses critiques, le législateur fut contraint d'intervenir. Avec la loi El Khomri du 8 août 2016, le Code du travail a pu consacrer la clause de neutralité¹⁵³. En effet, l'article L. 1321-2-1 du Code du travail introduit le principe selon lequel « Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise si elles sont proportionnées au but recherché ».

À travers cette possibilité, force est de constater que la position de l'Assemblée plénière fut reprise. Ainsi, en se fiant au Code du travail¹⁵⁴, et pour que la clause du règlement intérieur soit licite, celle-ci doit remplir de diverses conditions. Tout d'abord, les restrictions issues de la clause de neutralité doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux, ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. D'autre part, les restrictions imposées doivent être proportionnées au but recherché, afin que cette clause soit adéquate et non excessive.

56. Importance de la clause. – La clause de neutralité est importante, car grâce aux dispositions énumérées par Code du travail, celle-ci permet d'établir les règles propres à l'entreprise. La clause, devant être justifiée et proportionnée en poursuivant un but légitime, et maintenue par la volonté de l'employeur d'imposer la neutralité dans l'entreprise, doit par principe être respectée. Le but légitime peut être apprécié de diverses façons, l'exemple le plus récurrent étant la clientèle.

57. Limitation aux salariés en contact avec la clientèle. – La clientèle apparaît comme l'un des éléments essentiels de la vie d'une entreprise¹⁵⁵. Dès lors, la Cour de cassation,

¹⁵² N. BAUER, « “Affaire Baby Loup” et burqua : la divergence profonde entre Genève et Strasbourg affaiblit la liberté de religion », Rev. Société, droit et religion, n°9, 2019, p. 101.

¹⁵³ Légifération de cette clause avec l'art. 2 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

¹⁵⁴ Art. L. 1321-2-1 du Code du travail.

¹⁵⁵ En ce sens pour l'importance de la clientèle ; CA Paris, 6 juin 1987 : « La clientèle est un élément essentiel du fonds de commerce que l'achalandage ne peut suppléer ».

concernant une affaire découlant d'une note de service envers les employés a pu porter des restrictions¹⁵⁶. En effet, la Haute-juridiction énonce que si « l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur en application de l'article L. 1321-5 du Code du travail¹⁵⁷, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe [...] religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ».

Par ailleurs, pour que le salarié soit restreint de manifester sa liberté religieuse, la clause de neutralité insérée dans le règlement intérieur doit être opérante¹⁵⁸. Dès lors, la clause est placée en concordance avec la conception du règlement intérieur, selon laquelle celle-ci ne doit en aucun cas, dans sa globalité, poser des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché¹⁵⁹.

Si la clause de neutralité apparaît comme une garantie pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, il semble important de dégager les conflits entre les obligations professionnelles et l'exercice de la liberté religieuse qui en découlent.

B) Le conflit entre les obligations professionnelles et l'exercice de la liberté religieuse

58. Aspects différents à l'égard des obligations professionnelles. – L'exercice de la liberté religieuse demeure conflictuel lorsque les obligations professionnelles entrent en jeu. Il est donc opportun d'énoncer les différentes contraintes imputées entre les parties (1), que sont notamment la préservation de la paix sociale ou encore l'obligation de reclassement. En outre, il est notamment envisageable d'en évoquer les possibles restrictions découlant de la manifestation de la liberté religieuse (2).

1) Les difficultés de la liberté d'exercer sa religion dans la communauté de travail

59. Prise en considération des circonstances : garantir la paix sociale au sein de l'entreprise. – La considération des circonstances est importante, et permet de proclamer la

¹⁵⁶ Cass., Soc., 22 novembre 2017, *Société Micropole*, n° 13-19.855.

¹⁵⁷ Relatif aux notes de services et autres documents comportant des obligations générales et permanentes lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci.

¹⁵⁸ P. SARGOS, « Limites du règlement intérieur en matière de port d'un vêtement à connotation religieuse et de consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise », *RJEP*, n° 708, 2013, § 22.

¹⁵⁹ Art. L. 1321-3, 2° du Code du travail.

préservation de la paix sociale dans l'entreprise. Selon Monsieur Léopold Vanbellinghen, cette notion peut être définie comme étant le maintien d'une ambiance paisible au sein de la communauté de travail, et, en particulier, des relations apaisées entre collègues et différentes convictions, parmi lesquels certains souhaiteraient afficher ou manifester leurs convictions personnelles¹⁶⁰. Par le passé, une « course de tensions sociales »¹⁶¹ créait des conflits entre les salariés. Cette préservation de la paix sociale, prise en considération des circonstances, paraît alors essentielle afin d'empêcher toute manifestation de convictions¹⁶², en l'occurrence religieuses.

Théoriquement, si une restriction justifiée de manifester la liberté religieuse des salariés était en place, cela favoriserait un climat de respect mutuel entre ceux-ci, dont l'objectif serait de mettre à profit le bon fonctionnement de l'entreprise. Bien que cette notion s'applique dans les règles internes de l'entreprise, elle peut aussi être justifiée par la clientèle. C'est pourquoi, diverses dérogations peuvent surgir, à l'instar du reclassement.

60. Obligation de reclassement du salarié. – Si le salarié ne souhaite pas se conformer aux exigences de la clause, l'employeur peut, s'il est en mesure de procéder ainsi, effectuer un reclassement professionnel. Néanmoins, bien que cette mesure soit technique, celle-ci doit être prise en considération de la possibilité au sein de l'entreprise, à l'instar du modèle canadien¹⁶³.

Cependant, l'affirmation de cette obligation ne fait pas l'unanimité. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne¹⁶⁴ ne paraît plus exiger de façon systématique une interdiction du port de signes religieux ne visant que les salariés en contact avec le public, et ne rappelle pas non plus l'obligation de reclassement du salarié¹⁶⁵.

61. Fluctuation de la Cour EDH. – La Cour européenne des droits de l'homme, quant à elle, dispose d'une appréciation plus universelle et favorise l'utilité de la mesure prise à l'encontre du salarié. En effet, elle peut constater une violation de l'article 9 de la Convention lorsque la mesure semble disproportionnée.

¹⁶⁰ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, Bruxelles, éd. Bruylant, coll. Droit et Religion, 2022, p. 200.

¹⁶¹ Conférence « La religion en entreprise », *op. cit.*

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ Cf. notions relatives aux accommodements raisonnables, voir *infra* n° 225 et s.

¹⁶⁴ Voir *infra* n° 63

¹⁶⁵ J. MOULY, « Liberté vestimentaire », in *Droit disciplinaire – Fautes disciplinaires*, Rev. Dalloz, n° 71, octobre 2022.

Ainsi, tel est le cas dans une série d'arrêts dont la Cour a pu diversifier sa solution. La plus marquante étant l'arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*¹⁶⁶, sur lequel la Cour a eu l'occasion de se pencher sur l'image de marque que l'employeur souhaiterait diffuser à l'égard de l'entreprise. La requérante¹⁶⁷, en qualité d'agent d'enregistrement de British Airways Plc, avait décidé de porter une croix sur le lieu de travail. Celle-ci ne pouvait donc la porter au motif que le code vestimentaire poursuivait un but légitime, à savoir véhiculer une certaine image et mieux distinguer sa marque et son personnel¹⁶⁸. Cependant, la Cour rappelle l'obligation positive découlant de l'article 9 de la Convention¹⁶⁹, à savoir le pouvoir de choisir la manière dont le respect des droits dans les relations privées peut être garanti¹⁷⁰. La Cour constate la violation de l'article 9, en retenant que la croix de la requérante ne pouvait nuire à son apparence professionnelle, et que « Rien ne prouvait que le port des employés d'autres vêtements religieux autorisés d'emblée, par exemple le turban ou le hijab, eût nui à la marque ou à l'image de British Airways »¹⁷¹. Il semble que la Cour, dans ce cas d'espèce, estime que les autorités internes n'ont pas protégé convenablement le droit de manifester sa religion¹⁷², exposant une défaillance sur les mesures éventuelles de reclassement. Cette fluctuation, opérée par la Cour en admettant la violation de la Convention est particulière et est à apprécier subjectivement. À juste titre, le Professeur Fabien Marchadier, concernant cette affaire, explique que la violation initiale de l'article 9 prend automatiquement sa source dans une relation juridique relevant du droit privé entre deux personnes privées¹⁷³.

2) Le caractère général et indifférencié de la neutralité en entreprise

62. Principe : caractère général et indifférencié de la clause de neutralité. – la neutralité en entreprise, appliquée avec la clause de neutralité, peut faire l'objet de restrictions. Afin d'éviter de tomber sous le volet de la discrimination, celle-ci doit s'appliquer à toutes formes de convictions, qu'elles soient religieuses, mais également philosophiques et

¹⁶⁶ Cour EDH, 15 janvier 2013, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, req. n°48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10.

¹⁶⁷ Dans cette affaire, Madame Eweida.

¹⁶⁸ E. MORELLI, I. PLETS, « Port de signes religieux dans le secteur privé : un commentaire de la jurisprudence belge », *Rev. Orientations*, n° 10, 2013, p. 27.

¹⁶⁹ Cour EDH, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, *op. cit.*, § 95.

¹⁷⁰ A. YERNAUX, *Les convictions du travailleur et l'entreprise : du dilemme entre vie professionnelle et éthique personnelle*, *op. cit.*, p. 49.

¹⁷¹ Cour EDH, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, *op. cit.*, § 94.

¹⁷² R. LINGUET, « L'obligation d'aménagement raisonnable pour motif religieux en droit du travail et les ressources du droit du bien-être », *Rev. JTT*, n° 1249, mai 2016, p. 241.

¹⁷³ F. MARCHADIER, « De la contribution des hôtes de l'air à l'évolution du droit européen des contrats », *Rev. Droit des contrats*, n° 4, octobre 2013, p. 1503.

politiques¹⁷⁴. Conséquemment, cette généralité semble fondamentale, en ce que les personnes soumises au règlement intérieur doivent obéir aux mêmes règles, assurant, par principe, une égalité de traitement. De surcroît, l'indifférenciation de la clause permet, par son cadre neutre, de ne privilégier, ni stigmatiser aucune expression.

C'est donc par ces optiques que la clause de neutralité va jouer un rôle préventif en limitant les risques de conflits liés à des manifestations identitaires ou idéologiques. En somme, par ce caractère général et indifférencié, la clause protège *a priori* le bon fonctionnement de l'entreprise et la sérénité des relations professionnelles.

Subséquemment, ce concept de caractère général et indifférencié est à articuler avec le principe de « paix sociale », du fait que la neutralité jouerait le rôle d'un principe sous l'égide duquel les personnes de confessions différentes peuvent constituer une communauté politique¹⁷⁵, laquelle ne se réduit pas à « vivre ensemble »¹⁷⁶.

63. Interprétation de la CJUE sur la neutralité en entreprise. – La Cour de justice de l'Union européenne dispose d'une force d'appréciation distincte en ayant consacré deux arrêts importants. En effet, après trois ans d'activité au sein d'un service d'une société de surveillance et de sécurité, une salariée réceptionniste était venue avec un foulard islamique sur le lieu de travail. De ce fait, elle fut licenciée, au motif que le port de signes religieux, politiques et philosophiques visibles était interdit. Ainsi, en son arrêt du 14 mars 2017¹⁷⁷, la Cour de Luxembourg a pu considérer que l'interdiction du port du foulard islamique ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion, du fait qu'elle découle d'une règle interne issue d'une entreprise privée, qui interdit le port visible d'insignes, qu'ils soient politiques, philosophiques ou religieux¹⁷⁸.

De toute évidence, la Cour de justice a su délivrer un véritable *vade mecum* pour interdire les signes religieux en entreprise¹⁷⁹ en insistant sur la possibilité d'adopter un règlement intérieur établissant l'obligation de neutralité affichée par les salariés en contact avec les clients¹⁸⁰. En ce sens, la Cour se place sur le terrain de droit primaire pour interpréter la

¹⁷⁴ Art. 1321-2-1 du Code du travail.

¹⁷⁵ A. SUPIOT, « Note sur l'avis de la CNCDH sur la laïcité », in C. Lazergues, *Les grands avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme*, éd. Lefebvre Dalloz, 2016, pp. 293-308.

¹⁷⁶ *Ibid.*

¹⁷⁷ CJUE, GC, 14 mars 2017, *Asma Bougnaoui c. Miscropole SA*, n° C-188/15 ; AJDA, 2017, p. 551.

¹⁷⁸ Le même jour pour une affaire similaire : CJUE, GC, 14 mars 2017, *Samira Achbita et Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, n° C-157/15.

¹⁷⁹ R. CARBILLAC, *Libertés et droits fondamentaux*, éd. Dalloz - Grand Oral, 2023, § 564, p. 483.

¹⁸⁰ *Ibid.*

directive 2000/78/CE, et examiner la confrontation entre les deux libertés mises en balance¹⁸¹, que la Charte des droits fondamentaux place sur un pied d'égalité : la liberté de religion¹⁸² et la liberté d'entreprise¹⁸³.

64. Appréciation à l'égard de la non-discrimination. – En réalité, les appréciations portées par les juridictions sont assez complexes et hétérogènes. Le fait de proscrire la manifestation de la liberté religieuse par le biais d'une clause de neutralité doit être suffisamment précis afin de ne pas basculer sous un pendant essentiel : le principe de non-discrimination. Ainsi, il convient d'effectuer un second focus sur l'exercice de la liberté religieuse en entreprise sous le prisme de la non-discrimination.

¹⁸¹ G. CALVÈS, « Salariés laïcs des Églises : la CJUE impose un contrôle de proportionnalité », *Religion*, Rev. Semaine Sociale Lamy, n° 1847, février 2019.

¹⁸² Art. 10 de la Charte des droits fondamentaux.

¹⁸³ Art. 16 de la Charte des droits fondamentaux.

Chapitre 2 – L'exercice de la liberté religieuse dans les entreprises sous le prisme de la non-discrimination

65. Développement de la non-discrimination. – La liberté religieuse est un principe fondamental de toute société. En revanche, si cette liberté est constitutionnellement garantie, elle peut être restreinte par diverses mesures. Il est donc obligatoire que ces restrictions soient justifiées et proportionnées, car dans le cas contraire, l'employeur pourrait assujettir aux salariés une contrainte : la discrimination fondée sur un motif religieux. De manière générale, et à juste titre, Victor Hugo lui-même énonçait durant le XIX^e que « Nous sommes pour la religion contre les religions »¹⁸⁴. À l'heure actuelle, les problématiques sont de taille lorsque le principe de non-discrimination est confronté à l'exercice de la liberté religieuse. En ce sens, la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 a été inauguratrice de principes généraux à l'échelle européenne concernant les discriminations en milieu de travail.

66. Importance de la directive 2000/78/CE. – Il est à noter que cette directive¹⁸⁵ reconnaît explicitement les discriminations directe et indirecte¹⁸⁶, et impose aux États de prendre des mesures nécessaires dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à cet égard du principe de l'égalité de traitement¹⁸⁷. Cette directive fut transposée dans le système juridique français avec la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, en inscrivant dans le Code du travail et le Code pénal les nouvelles dispositions interdisant les discriminations à l'embauche ou dans la carrière professionnelle. Ainsi, cette obligation générale garantit une sécurité juridique sur les égalités de traitement, dont les salariés doivent bénéficier en entreprise.

67. Double volet. – Le principe de non-discrimination est implanté dans les divers systèmes juridiques. Il est donc important d'analyser en premier lieu la protection de la liberté religieuse en matière de droit de la non-discrimination (Section 1). Toutefois, ce principe de

¹⁸⁴ V. HUGO, *Les Misérables*, éd. Gallimard, coll. La Pléiade, n° 85, 2018.

¹⁸⁵ Art. 1.2, a) et b) de 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.

¹⁸⁶ Voir *infra* n° 75 et s.

¹⁸⁷ Art. 10.1 de 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.

non-discrimination n'est pas exempt de difficultés concernant son application au sein des entreprises (Section 2).

Section 1 – La protection de la liberté religieuse en matière de droit de la non-discrimination

68. Émergence de la protection du droit de la non-discrimination. – La protection de la liberté religieuse demeure un objectif essentiel. De plus, des institutions protectrices à l'égard de la non-discrimination ont pu se manifester. Tel est le cas, notamment, de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité qui fut créée par la loi du 30 décembre 2004. Cette autorité administrative indépendante¹⁸⁸ permettait d'assister les victimes de discriminations et de procéder – ou de faire procéder – à la résolution amiable des différends¹⁸⁹. Cependant, celle-ci fut dissoute en 2011, et ses missions ont été transférées au Défenseur des droits. Dès lors, cette institution rappelle l'objectif primordial de lutter contre les discriminations.

Ainsi, à travers les réformes ayant eu lieu ces dernières décennies, il convient de rappeler d'une part la reconnaissance juridique du droit de la non-discrimination (§ 1), et d'autre part, la sécurisation du droit de la non-discrimination à l'égard de la liberté religieuse (§ 2).

§ 1 – La reconnaissance juridique de ce droit

69. Définitions générales. – La lutte contre les discriminations a pu faire l'objet d'une reconnaissance, par une pluralité de définitions. Tout d'abord, la discrimination serait communément définie comme « une différence de traitement faite en dehors d'une différence de situations »¹⁹⁰. Encore, le Défenseur des droits définit globalement la discrimination comme un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi. Afin d'approfondir cette définition, suivie de sa consécration en tant que droit fondamental, il est opportun de se pencher d'abord sur le droit français (A), puis sur le droit international et européen (B).

¹⁸⁸ Art. 1^{er} de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

¹⁸⁹ Art. 7 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

¹⁹⁰ A. BÉNABENT, Y. GAUDEMET, *Dictionnaire juridique*, éd. JGDJ, 2025, p. 145.

A) Le principe de non-discrimination en droit français

70. « Discrimination », un frein de cohésion sociale. – Le 14 octobre 2002, le président Jacques Chirac a pu, durant un discours, se prononcer sur la cohésion sociale en France. À travers cette élocution, celui-ci souhaitait initier l'État à « lutter sans faiblesse contre les manifestations d'intolérance », en s'opposant à « toutes les formes de discriminations »¹⁹¹. Bien que cette déclaration fut solennelle, il subsiste depuis 1998 des organismes qui, en émettant des rapports et effectuant des conférences, attestent la préoccupation de l'État sur cette question¹⁹².

Également, grâce à l'acheminement du droit européen et de l'évolution législative, ces nouvelles initiatives font de la France, depuis le début des années 2000, l'un des pays européens les plus actifs en ce qui concerne la lutte contre la discrimination¹⁹³. Conséquemment, il est évident que la discrimination, notamment sur le lieu de travail, existe. Il convient donc d'en délivrer une définition propre au système juridique français (1), et d'en énumérer les catégories (2).

1) La définition propre de la discrimination au système juridique français

71. Reconnaissance de la lutte contre les discriminations. – La notion de discrimination, ayant factuellement toujours existé, n'apparaît juridiquement qu'à compter de la loi du 1^{er} juillet 1972¹⁹⁴. En effet, cette loi a été un apport considérable, en ce que ce phénomène n'était pas interdit officiellement¹⁹⁵, même si l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit qu'elle assure « l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race, ou de religion. ». Également, l'article 1^{er} de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen énonce que « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées sur l'utilité commune », illustrant à la fois la richesse et la complexité des liens qui existent, entre égalité, différenciation et discrimination¹⁹⁶. La Déclaration, encore, expose implicitement ce principe en son article 6

¹⁹¹ Discours de J. CHIRAC, Journal *Le Monde*, 15 octobre 2002.

¹⁹² E. BLEICH, « Histoire des politiques françaises anti-discrimination : du déni à la lutte », *France-USA : Agir contre la discrimination*, Rev. Hommes & Migrations, 2003, p. 6.

¹⁹³ *Ibid.*

¹⁹⁴ Loi du 1^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme.

¹⁹⁵ E. BLEICH, « Histoire des politiques françaises anti-discrimination : du déni à la lutte », *op. cit.*, p. 7.

¹⁹⁶ M. BORGETTO, « Égalité, différenciation et discrimination : ce que dit le droit », *Politique de lutte contre les discriminations*, Caisse nationale des Allocations familiales - Informations sociales, Rev. n°148, 2008, pp. 8-17.

affirmant que « La loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » et que « tous les citoyens sont égaux à ses yeux »¹⁹⁷.

En outre, le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 détient deux dispositions importantes pour le droit du travail et la liberté religieuse. D'une part, de manière générale, le premier alinéa du préambule énonce que « Tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ». D'autre part, plus spécifique à la liberté religieuse du travailleur, le cinquième alinéa évoque que « Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances » (.

72. Éclaircissement du principe. – La loi du 1^{er} juillet 1972, dans sa conception originelle, ne prévoyait que des procédures de droit pénal sur les questions du racisme¹⁹⁸. C'est alors que la loi du 16 novembre 2001, puis la loi du 27 mai 2008 portant sur diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations¹⁹⁹, réellement novatrices, permettent d'aménager, dans les juridictions civiles et administratives, une charge de preuve dès qu'il y a présomption de discrimination. La discrimination devient également un délit – en y spécifiant les domaines et critères d'intervention – qu'elle soit directe ou indirecte²⁰⁰.

73. Champ d'application matériel et personnel du droit de la non-discrimination. – Le champ d'application est très large s'agissant de la communauté de travail²⁰¹. Concernant les entreprises, les règles doivent s'appliquer à tous les employeurs de droit privé²⁰². En effet, les personnes étant les salariés des employeurs de droit privé, il subsiste un champ d'application permettant de reconnaître une discrimination concernant l'expression de la liberté religieuse, en tant que liberté fondamentale²⁰³.

Dès lors, il est essentiel d'énumérer les catégories de discriminations, dont le salarié peut faire l'objet à l'égard de sa liberté religieuse.

¹⁹⁷ *Ibid.*

¹⁹⁸ E. BLEICH, « Histoire des politiques françaises anti-discrimination : du déni à la lutte », *op. cit.*, p. 14.

¹⁹⁹ Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

²⁰⁰ *Ibid.*

²⁰¹ M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, éd. Larcier, coll. Paradigme, n° 1, 2016, p. 301.

²⁰² *Ibid.*

²⁰³ *Ibid.*

2) La catégorisation des discriminations

74. Identification de la discrimination. – La discrimination peut être identifiée par plusieurs critères. Le Code du travail les explicite de manière concrète au sein de l'article L. 1132-1, en y énumérant les divers motifs. Cependant, l'article L. 1133-1 du Code du travail prévoit que ce principe général énoncé à l'article L. 1132-1 « ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ». Théoriquement, l'employeur ne fait pas de discrimination seulement si la mesure ou l'acte est justifiée ou proportionnée, notamment en raison de la nature du poste, ou par l'exigence de sécurité, de santé ou du bon fonctionnement de l'entreprise.

Dès lors, le Défenseur des droits a pu mettre en place une fiche pratique sur la reconnaissance concrète d'une discrimination, permettant de synthétiser les conditions de reconnaissance prévues par la loi²⁰⁴. En effet, pour reconnaître et identifier une discrimination, il est important tout d'abord de mettre en avant le traitement moins favorable qu'une personne salariée pourrait subir²⁰⁵. De plus, il doit y avoir un critère interdit par la loi²⁰⁶, particulièrement en raison de la religion. Enfin, le dernier critère doit porter sur un domaine prévu par la loi²⁰⁷, tel que l'emploi, ou encore l'accès aux biens et services. De surcroît, il est important de rappeler qu'il subsiste différentes formes de la discrimination.

75. Discrimination directe. – La discrimination directe se produit, de manière générale, lorsqu'un salarié subit un traitement moins favorable. En outre, une discrimination peut être reconnue pour un motif spécifique, tel qu'en raison de ses convictions religieuses. Dès lors, le fait de prohiber la manifestation des convictions religieuses sans qu'aucune justification objective n'ait été faite au préalable pourrait apparaître comme une discrimination directe. Le législateur français reconnaît ce processus et le définit comme « une situation dans laquelle, sur le fondement [...] de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à [...] »

²⁰⁴ Défenseur des droits, Fiche pratique : le test de discrimination, une méthodologie à respecter, avril 2020 ; site de référence : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD_fiche-pratique_methodologie-test-discrimination_20200408.pdf

²⁰⁵ *Ibid.*

²⁰⁶ *Ibid.*

²⁰⁷ *Ibid.*

une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable »²⁰⁸.

76. Discrimination indirecte. – La discrimination indirecte, provenant initialement du droit communautaire²⁰⁹ est perçue lorsqu'un critère est d'apparence neutre. Dans les faits, il va désavantager une catégorie de personnes, le cas échéant, des salariés en raison de leur religion. Dès lors, le législateur français reconnaît également cette pratique, en affirmant que constitue « une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner [...] un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés »²¹⁰.

77. Discrimination intersectionnelle. – La technicité du droit de la non-discrimination permet la reconnaissance de nouvelles discriminations. À ce titre, la discrimination intersectionnelle se distingue par son caractère nouveau et complexe²¹¹. En effet, l'analyse intersectionnelle est « multidimensionnelle » lorsque sont pris en compte plusieurs motifs de discrimination²¹², mais également « contextuelle » en tenant compte de la situation sociale d'une catégorie de personnes placées à l'intersection de plusieurs caractéristiques protégées²¹³.

Ainsi, cette discrimination n'est reconnue en droit français que par la doctrine, exposant une forte importance *a priori* sociale, mais également juridique dans sa finalité. À l'instar des femmes voilées, cette situation est présentée comme l'exemple typique d'une telle discrimination²¹⁴, dont le statut juridique est reconnu par les institutions européennes. Ainsi, il est opportun de mener une perspective sur le principe de non-discrimination en droit européen et international.

²⁰⁸ Art. 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

²⁰⁹ Voir *infra* n° 79.

²¹⁰ Art. 1^{er} de la loi du 27 mai 2008, *op. cit.*

²¹¹ N. CROWLEY, *Innovating at the Intersections : Equality Bodies Tackling Intersectional Discrimination*, European Network of Equality Bodies, 2016, p. 42.

²¹² E. BRIBOSIA, R. MÉDARD-INGHILTERRA, I. RORIVE, « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *Rev. trimestrielle des droits de l'homme*, n° 126, 2021, pp. 241-274.

²¹³ *Ibid.*

²¹⁴ M. MERCAT-BRUNS, « Les discriminations multiples et l'identité au travail au croisement des questions d'égalité et de libertés », *Rev. Droit du travail*, 2015, p. 28.

B) Le principe de non-discrimination en droit européen et international

78. Intérêt du droit européen et international. – Le droit international et européen est riche en la matière et permet d'étoffer les ressources que le droit du travail peut détenir. À travers les textes, mais également avec les solutions affirmées par la jurisprudence, le droit de la non-discrimination apparaît comme un principe fondamental, et essentiel pour la réglementation de la liberté religieuse en entreprise. Tout d'abord, un champ d'étude portera sur la protection par le droit européen (1) et, postérieurement, par le droit international (2).

1) La protection offerte par le droit européen

79. Protection par le Conseil de l'Europe. – Au sein de la Convention européenne des droits de l'homme, l'article 14 reconnaît le droit à la non-discrimination, en énonçant que « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou tout autre opinion, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou tout autre situation ». Dès lors, la Convention reconnaît la discrimination liée à la religion. Néanmoins, cet article est dépourvu d'indépendance, et doit donc être obligatoirement combiné avec le droit étant potentiellement violé. Ainsi, cet article 14, combiné avec l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, ne fait en l'occurrence que compléter les autres clauses normatives de la Convention²¹⁵.

Afin de préciser les situations de discriminations et sa lutte opérante, la Cour européenne des droits de l'homme se charge d'être la gardienne de ce principe. En effet, elle est en mesure de reconnaître les différentes formes de discriminations, mais aussi d'en consacrer. La Cour a pu ainsi admettre, dans son arrêt *D. H. et autres c. République tchèque* du 13 novembre 2007, que « pouvait être considérée comme discriminatoire une politique ou une mesure générale qui avait des effets préjudiciables disproportionnés sur un groupe de personnes, même si elle ne visait pas spécifiquement ce groupe »²¹⁶, et qu'en conséquence, « une telle situation s'analyse

²¹⁵ En ce sens, Cour EDH, 16 mars 2010, *Carson c. Royaume-Uni*, req. n° 42184/05, § 63.

²¹⁶ Cour EDH, GC, 13 novembre 2007, *D. H. et autres c. République tchèque*, req. n° 57325/00, § 175 ; Voir plus précisément E. DUBOUT, « L'interdiction des discriminations indirectes par la Cour européenne des droits de l'homme : rénovation ou révolution ? Épilogue dans l'affaire *D. H. et autres c. République tchèque* », *Rev. trimestrielle des droits de l'homme*, 2008, pp. 821 et s.

en une discrimination indirecte qui n'exige pas nécessairement qu'il y ait une intention discriminatoire »²¹⁷.

80. Affermissement par le Protocole additionnel n° 12 à la Conv. EDH. – Le Protocole additionnel n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme a été signé à Rome le 4 novembre 2000. En raison principalement des enjeux sociaux et de l'émancipation de la lutte contre les discriminations, il a pour finalité de faire de la protection contre les discriminations un droit comme un autre. Ainsi, ce protocole rappelle de manière générale les dispositions de l'article 14 de la Convention²¹⁸, en donnant une force plus autonome à la discrimination, permettant *in fine* une interdiction générale des discriminations²¹⁹.

Néanmoins, il est important d'établir une remarque, selon laquelle 20 des 46 États membres du Conseil de l'Europe ont ratifié ce protocole additionnel. Il est à noter que ce dernier permet de conférer une source juridique importante et une protection accrue contre les discriminations. La France ne l'a pas ratifié, ce qui d'un point de vue juridique vis-à-vis de la lutte contre les discriminations, peut s'avérer être problématique concernant les conflits au sein des entreprises. En conséquence, il est souhaitable de ratifier ce protocole additionnel au sein du système juridique français, afin de garantir une sécurité juridique renforcée et de limiter les éventuelles défaillances au sein des entreprises.

81. Protection par l'Union européenne. – L'Union européenne est une source importante concernant la lutte contre les discriminations. À ce titre, l'article 3 du Traité de l'Union européenne énonce, de manière générale, en son paragraphe troisième que « L'Union [...] combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations [...] ». De plus, concernant les politiques mises en place par les États signataires, l'article 19 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne rappelle en son premier point que « Sans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur [...] la religion ou les convictions [...] ». ».

²¹⁷ *Ibid.*, § 184.

²¹⁸ Art. 1^{er} du Protocole additionnel n° 12 à la Conv. EDH.

²¹⁹ Voir *infra* n° 122.

De plus, il est important de fonder la législation communautaire, protectrice de la non-discrimination, avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En se fiant tout d'abord à son article 10²²⁰ évoquant que « Toute personne a droit à 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. ». L'article 21 énonce, d'autre part, qu'« est interdite, toute discrimination fondée notamment sur [...] la religion ou les convictions [...] », permettant d'offrir, grâce à la combinaison de ces dispositions, une protection et une garantie juridique face aux discriminations portant sur la religion.

Enfin, la directive 2000/78/CE du Conseil, en date du 27 novembre 2000, établissant un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail est, de toute évidence, fondamentale. Cette directive a pour projet de mettre en œuvre le principe d'égalité de traitement dans les États membres concernant l'emploi et le travail, notamment pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion²²¹. De ce fait, la directive tend à s'appliquer à « toutes les personnes [...] pour le secteur privé [...] en qui concerne : les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement [...] ; l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion [...] ; les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ; l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ces types d'organisations. »²²².

Ainsi, les textes communautaires reconnaissent le principe de non-discrimination, permettant de traduire une culture qui reconnaît, de prime abord, des droits à la personne humaine²²³.

2) La protection offerte par le droit international

82. Reconnaissance en droit international. – Le principe de non-discrimination apparaît incontestablement comme un principe fondamental du droit international dans le

²²⁰ Art. 10, § 1, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

²²¹ Art. 1^{er} de 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.

²²² Art. 3.1, a), b), c) et d) de 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

²²³ M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, op. cit., p. 44.

domaine des droits de l'homme²²⁴. En effet, les prémices du principe de non-discrimination en droit international ont pu, dès 1948, être énoncées au sein de l'article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme selon lequel « Toute personne doit être protégée contre la discrimination, indépendamment de son origine ethnique, de sa couleur de peau, de son genre, de sa langue, de sa religion, de ses opinions politiques et de son lieu de naissance. ». Ce principe sera par conséquent repris dans la plupart des textes internationaux relatifs aux droits de l'homme.

De plus, l'engagement du droit international afin de lutter contre les discriminations continue à travers diverses déclarations. Concernant la discrimination à l'égard de la liberté religieuse, l'Assemblée générale des Nations Unies a pu, en 1981, promulguer cette protection avec la Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction²²⁵. Ainsi, cette déclaration peut être applicable à toute personne exerçant une religion, avec une pratique encadrée, notamment lorsque l'article 2 de cette Déclaration énonce, en premier paragraphe, que « Nul ne peut faire l'objet de discrimination de la part d'un État, d'une institution, d'un groupe ou d'un individu quelconque en raison de sa religion ou sa conviction. ».

83. Textes internationaux. – Les textes fondateurs assurent une protection concernant la lutte contre les discriminations, dont les États membres de l'Organisation des Nations Unies doivent en assurer le fondement. En premier lieu, l'article 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques énonce, en son paragraphe deuxième, que « Nul ne subira de contrainte pouvant porter atteinte à sa liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix », et doit s'articuler avec l'article 26 selon lequel « Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi [...] notamment de religion. ». En second lieu, l'article 2, paragraphe deuxième, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels consacre que « Les États parties au présent Pacte s'engagent à garantir que les droits qui y sont exercés sans discrimination aucune fondée sur [...] la religion [...] », démontrant que le droit doit impérativement être mobilisé comme, selon Monsieur Michel Miné, une « menace crédible » contre les discriminations²²⁶.

²²⁴ D. LOSCHAK, « Réflexions sur la notion de discrimination », *Dr. Soc.*, 1987, p. 778.

²²⁵ Assemblée générale des Nations Unies, Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, 25 novembre 1981, Résolution 36/55.

²²⁶ M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, *op. cit.*, p. 45.

84. Étendue du principe en droit du travail. – Il semble également important de rappeler que dans les domaines de l’emploi, il est essentiel de supprimer les discriminations afin que chaque personne puisse travailler paisiblement²²⁷. Partant, la Convention n° 111 de l’Organisation internationale du travail relative à la discrimination en matière d’emploi et de profession définit la discrimination comme « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l’opinion publique, l’ascendance nationale ou l’origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d’altérer l’égalité des chances ou de traitement en matière d’emploi ou de profession. »²²⁸. En conséquence, les États membres – dont la France fait partie – ayant ratifié cette Convention doivent s’engager « à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l’égalité des chances et de traitement en matière d’emploi et de profession, afin d’éliminer toute discrimination en cette matière. »²²⁹.

85. Intérêt de l’avis du Comité des droits de l’homme. – Le Comité des droits de l’homme de l’Organisation des Nations Unies démontre une importance pour les États parties au Pacte international relatif aux droits civils et politiques²³⁰. En effet, il examine obligatoirement les rapports périodiques qui lui sont remis par tous les États et retracent les efforts entrepris au niveau national pour favoriser le respect des droits de l’homme²³¹. Sa mission principale est de s’assurer du respect du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. En cas de potentielle violation d’un droit fondamental, il est donc en mesure de publier des « observations finales » vis-à-vis des États, contenant des constatations et des recommandations, sans que celles-ci ne soient contraignantes²³². À titre d’illustration, ce comité a pu dernièrement fournir à la France des observations finales concernant le port de signes religieux dans l’espace public. Effectivement, le Comité a énoncé que « L’État partie devrait évaluer l’effet discriminatoire dans la pratique et l’impact de ces mesures sur les membres des minorités religieuses, notamment les femmes et les filles de confessions musulmanes »²³³.

De plus, il est important de rappeler que l’avis du Comité des droits de l’homme entretient un point de vue assez large sur la notion de discrimination. Tel fut le cas lors de

²²⁷ M. NUSSBAUM, *Capabilités : Comment créer les conditions d’un monde plus juste ?*, op. cit., pp. 230 et s. ; M. DE NANTEUIL, *Rendre justice au travail*, Paris, éd. PUF - Presses universitaires de France, 2016.

²²⁸ Art. 1^{er}, § 1, a. de la Convention n° 111 de l’OIT.

²²⁹ Art. 2 de la Convention n° 111 de l’OIT.

²³⁰ Au nombre de 174

²³¹ Dictionnaire pratique du droit humanitaire.

²³² CE, 3 novembre 2003, n° 239559.

²³³ Comité des droits de l’homme, Observations finales concernant le sixième rapport périodique de la France, 3 décembre 2024, § 37.

l'affaire de la crèche Baby Loup, lorsque la salariée en cause a fait le choix de saisir le Comité afin d'obtenir une décision favorable. Cet organe a alors affirmé que le règlement intérieur de la crèche affecte de façon disproportionnée les femmes musulmanes, choisissant de porter un foulard, et constitue en somme une « discrimination intersectionnelle basée sur le genre et la religion », violant ainsi les articles 18 et 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques²³⁴.

86. Sécurisation obligatoire du droit de la non-discrimination. – Au sein des entreprises, un panel de normes juridiques est à prendre en compte. Grâce à l'applicabilité directe de certaines normes juridiques internationales au sein du système juridique français, la liberté religieuse doit, de ce fait, impérativement être déterminée et réglementée afin que la discrimination ne soit reconnue.

§ 2 – La sécurisation du droit de la non-discrimination à l'égard de la liberté religieuse

87. Sécurisation par l'employeur et organismes de représentation des salariés. – Le droit de la non-discrimination à l'égard de la liberté religieuse doit s'apparenter à une volonté de la protection des droits fondamentaux, dont l'entreprise en soutient *a priori* le dessein. De ce fait, un premier focus portera sur la liberté religieuse en entreprise (A) avec, par voie de conséquence, une lutte contre les discriminations opérée par les organismes de représentation des salariés (B).

A) L'application générale de la liberté religieuse à l'égard des droits fondamentaux dans les entreprises

88. Protection juridique par l'employeur. – Afin de garantir l'application générale de la liberté religieuse en entreprise vis-à-vis des droits fondamentaux, il est nécessaire d'en étudier la conciliation (1) et le devoir de vigilance imputé à l'employeur (2).

²³⁴ Comité des droits de l'homme, Avis consultatif, 10 août 2018, n° 2662/2015.

1) La conciliation de la liberté religieuse avec les autres droits fondamentaux

89. Équilibre de la liberté religieuse à l'égard des autres droits fondamentaux. –

En France – comme dans les autres pays européens – si les employeurs privés ne sont pas liés par une obligation de neutralité religieuse, leur liberté d'interdire le port de symboles ou de vêtements à connotation religieuse connaît des limites similaires²³⁵. Ainsi, les restrictions à la liberté religieuse sont indépendantes des autres libertés et droits fondamentaux, mais elles peuvent être tempérées vis-à-vis de ces derniers afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise²³⁶. La volonté du législateur est claire : maintenir un équilibre entre la liberté religieuse et les droits fondamentaux afin d'éviter une quelconque disproportion. Cet équilibre, fondé sur le « bon fonctionnement » de l'entreprise privée, est donc perçu comme un fait justificatif permettant *a priori* de ne pas basculer dans la discrimination.

Par ailleurs, cet équilibre est reconnu par la Cour européenne des droits de l'homme qui a eu l'occasion de se pencher sur la justification de la restriction de la liberté religieuse, mais également sur la conciliation vis-à-vis des religions. Concernant initialement la contestation d'une étudiante vis-à-vis d'une circulaire de l'Université d'Istanbul restreignant la barbe et le port du voile pour être admis aux cours et stages, la Cour a alors affirmé dans son arrêt *Leyla Sahin c. Turquie*, le 10 novembre 2005, que « Dans une société démocratique, où plusieurs religions coexistent au sein d'une même population, il peut se révéler nécessaire d'assortir la liberté de manifester sa religion ou ses convictions de limitations propres à concilier les intérêts de divers groupes et à assurer le respect des convictions de chacun [...] »²³⁷. De plus, pour que la Cour constate une ingérence de l'État au sens de l'article 9, paragraphe second, de la Convention, il doit y avoir un profond déséquilibre à l'égard du but légitime de la restriction de la liberté religieuse. Ainsi, pour clarifier la justification d'une ingérence – permettant d'éviter la constatation d'une discrimination fondée sur la religion – la Cour formule un principe général selon lequel « Pluralisme, tolérance et esprit d'ouverture caractérisent une société démocratique. Bien qu'il faille parfois subordonner les intérêts d'individus à ceux d'un groupe, la démocratie ne se ramène pas à la suprématie constante de l'opinion d'une majorité mais commande un équilibre qui assure aux individus minoritaire un traitement juste et qui évite tout abus d'une position dominante [...] »²³⁸. En conséquence, il semble apparent que la remise en

²³⁵ J.-M. SCHUBERT, « Religiöse Symbole und Kleidungsstücke am Arbeitsplatz », Rev. NJW, n° 19, 2015, pp. 2582-2588.

²³⁶ Art. 1321-2-1 du Code du travail ; Voir *supra* n° 55.

²³⁷ Cour EDH, GC, 10 novembre 2005, *Leyla Sahin c. Turquie*, req. n° 44774/98, § 106 ; Également Cour EDH, *Kokkinakis c. Grèce*, *op. cit.*, § 33.

²³⁸ *Ibid.*, *Leyla Sahin c. Turquie*, § 108.

cause de la manifestation de la liberté religieuse pourrait garantir *in fine* l'égalité de traitement entre les salariés, mais également une ingérence justifiée.

90. Restriction justifiée : absence de discrimination. – La restriction de la manifestation de la liberté religieuse doit être admise par une réglementation, mais également par le juge, afin de déterminer si la mesure entrave la manifestation d'une conviction ; ou si, au contraire, elle n'entraîne aucune ingérence particulière²³⁹. Concrètement, le droit de manifester librement sa religion, tel que posé à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, et interprété par la Cour, n'est pas absolu, mais doit être concilié avec d'autres impératifs²⁴⁰. C'est pourquoi, afin de respecter le principe édicté par l'article 1121-1 du Code du travail²⁴¹, l'interdiction générale de toute manifestation des convictions religieuses reste un frein pour la garantie des droits fondamentaux et cause, en somme, une discrimination. À titre d'illustration, la cour d'appel de Paris en 2003, a, concernant une affaire avec en cause une télé-enquêtrice en contact avec la clientèle qui a refusé d'enlever son foulard²⁴² et sans que cela ne pose de problème envers la clientèle, pu statuer sur la possible discrimination en cas de restriction injustifiée. En effet, les juges du fond énoncent que « Les restrictions qui peuvent être apportées à l'expression des convictions religieuses doivent s'inscrire strictement dans le cadre des dispositions qui les prévoient et elles ne peuvent s'entendre largement »²⁴³. Ainsi, la justification de la restriction est essentielle, et a permis, particulièrement, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité d'estimer autrefois que si toute discrimination fondée sur les convictions religieuses est prohibée lors de l'exécution du contrat de travail, des limitations peuvent être imposées dès lors qu'elles sont justifiées et proportionnées, notamment, par l'organisation du travail dans l'entreprise²⁴⁴.

91. Volonté d'égalité de traitement. – L'émergence de dispositions générales et indifférenciées pour les salariés au sein d'une entreprise, de prime abord, permettrait de parfaire une volonté d'égalité entre tous – corolaire au secteur public. En ce sens, cette égalité pourrait empêcher l'identification de certaines discriminations.

²³⁹ A. YERNAUX, *Les convictions du travailleur et l'entreprise : du dilemme entre vie professionnelle et éthique personnelle*, op. cit., p. 54.

²⁴⁰ Cass., Civ. 1^{ère}, 21 juin 2005, n° 02-19.831 ; *Bull. civ. I*, n° 271.

²⁴¹ Voir *supra* n° 38.

²⁴² Foulard que – à titre d'information – la salariée portait depuis son embauche.

²⁴³ CA Paris, 19 juin 2003, *Société Téléperformance c. Mme D. Thari*, n° S 03/30212.

²⁴⁴ Délibération HALDE, 14 janvier 2008, n° 2008-10.

La Cour de justice de l'Union européenne rappelle ce principe à travers sa solution constante. Elle l'a maintenu, notamment, concernant une femme musulmane portant le voile, et ayant vu sa candidature pour une demande de stage être rejetée du fait qu'elle refusait de retirer le signe religieux. Dès lors, la Cour de justice a pu affirmer, d'une part, que la disposition d'un règlement intérieur interdisant aux salariés de manifester leurs convictions religieuses ne saurait constituer une discrimination directe, si une telle règle est « appliquée de manière générale et indifférenciée »²⁴⁵ ; et d'autre part, qu'« une telle différence de traitement ne serait toutefois pas constitutive d'une discrimination indirecte [...] si elle était objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires »²⁴⁶. Néanmoins, cet équilibre justifiant l'atteinte à la liberté religieuse n'est pas exempt de critiques. Comme le soulignent Messieurs Jean Mouly et Léopold Vanbellinghen, l'existence de la règle est interrogative, du fait qu'elle serait vue comme un moyen d'accoler un cadre réglementaire général et indifférencié à une situation de discrimination directe²⁴⁷.

Par ailleurs, cette égalité de traitement peut être spécifique pour diverses obligations du salarié liées à l'exécution de son contrat de travail. Par exemple, lorsqu'une visite médicale est organisée par l'entreprise et est obligatoire pour tous les salariés, ceux-ci doivent alors s'y conformer. En effet, si l'un d'entre eux refuse, en mettant en cause ses convictions religieuses, alors un licenciement peut avoir une cause réelle et sérieuse²⁴⁸.

Afin de garantir le respect des droits fondamentaux du travailleur en matière religieuse, il convient d'énoncer l'importance du devoir de vigilance dont doit faire preuve l'employeur.

2) L'importance du devoir de vigilance au sein des entreprises

92. Devoir de vigilance en matière de non-discrimination. – Le respect des droits de l'homme en entreprise est essentiel. Intervient alors un devoir de vigilance – ou encore appelé devoir de diligence – présent depuis 2017²⁴⁹, imputé à l'employeur qui doit contribuer à ce respect. Ce concept nouveau apparaît comme prometteur à l'égard du respect des droits de

²⁴⁵ CJUE, 13 octobre 2022, *L. F. c. SCRL*, n° C-344/20, § 34.

²⁴⁶ *Ibid.*, § 38.

²⁴⁷ J. MOULY, « L'exigence de neutralité, entre discrimination directe et indirecte », *Dr. Soc.*, n° 5, 2018, p. 335 ; L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 139.

²⁴⁸ Cass. , Soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409 ; *Bull. civ.* V, 1986, n° 262, p. 201.

²⁴⁹ Loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

l'homme²⁵⁰, en y confrontant diverses notions pour l'entreprise, qu'elles soient économiques ou sociales. Ainsi, la progression de la vigilance est délicate, du fait qu'elle prévoit en France une application stricte vis-à-vis de certains critères et de certaines entreprises.

Notamment, le Code de commerce prévoit que « Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance »²⁵¹. Sur le plan factuel, même si ces entreprises – dont la qualification juridique se dénomme « grandes entreprises » – sont peu nombreuses, ce plan de vigilance est sensiblement protecteur. En effet, le Code de commerce énonce que ce plan doit comporter des « mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales »²⁵². Il est apparent que ces droits humains et libertés fondamentales protègent ceux garantis par le bloc constitutionnel, dont la liberté religieuse fait partie intégrante. En raison de l'importance de la lutte contre les discriminations, les entreprises concernées doivent mettre en œuvre des mesures visant à garantir le respect de ces droits. Ainsi, des organismes liés à la protection des travailleurs ont pu promulguer ce principe, tel que l'Organisation internationale du travail, découlant d'une volonté d'« élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession »²⁵³.

93. Espoir d'une extension. – Le droit interne à l'égard du devoir de vigilance est restreint, en raison de son application par rapport à la prise en considération du nombre de salariés de l'entreprise et de la configuration internationale de l'activité. Cependant, le droit du travail évolue et a la capacité de pouvoir transposer certaines déclarations ou guides de conduites²⁵⁴. En effet, tel est le cas de l'Organisation internationale du travail, mais également de l'Organisation de coopération et de développement économiques qui, parmi les impacts

²⁵⁰ En ce sens, il est important de se référer au Code de la compliance, avec dans son répertoire, une partie commune intitulée « *DEVOIR DE VIGILANCE ET DROITS HUMAINS* ». Ce code regroupant divers textes de lois et règlements est en vigueur depuis 2021, nécessaire en raison de la loi Sapin II du 9 décembre 2016.

²⁵¹ Art. L. 225-102-1, I, al. 1^{er} du Code de commerce.

²⁵² *Ibid.*, al. 3.

²⁵³ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à son suivi, adoptée par la Conférence Internationale du Travail durant sa 86^e session à Genève, le 18 juin 1998.

²⁵⁴ *Ibid.*

négatifs au sein des entreprises, reconnaît la discrimination des travailleurs pour l'accès à certains emplois ou postes à cause de leur religion ou autre raison²⁵⁵.

Le devoir de vigilance a pu de prime abord être adopté par le Parlement européen, le 24 avril 2024, en matière de durabilité²⁵⁶, que les États membres doivent prendre en compte. Cependant, *quid* de la non-discrimination découlant de la réglementation vis-à-vis des droits de l'homme ? Une consécration de ce devoir de vigilance dans des structures dont le nombre de salariés est plus restreint s'avère être nécessaire pour éviter toute forme de discriminations. Bien que depuis quelques années les grandes entreprises emploient près 3,9 millions de salariés²⁵⁷, plus de 2,4 millions de salariés, à l'inverse, proviennent de microentreprises²⁵⁸. Dès lors, il est fondamental de statuer sur cette catégorie de salariés pouvant également être sujette aux problématiques de discriminations, et d'en renforcer la lutte en y étendant ce devoir pour ces entreprises à taille humaine.

94. Enjeux de la compliance. – La compliance, ou conformité au sein des entreprises, est à articuler avec la notion de vigilance au sein de l'entreprise. Apparue d'abord aux États-Unis, cette notion est définie comme étant un ensemble des processus qui permettent d'assurer la conformité des comportements de l'entreprise, de ses dirigeants et des salariés aux normes juridiques et éthiques qui leur sont applicables²⁵⁹, et prend en compte, de fait, la responsabilité sociale de l'entreprise²⁶⁰. La compliance va dès lors permettre pour une entreprise de s'assurer que celle-ci respecte les normes protégeant les droits fondamentaux. Ainsi, les structures bénéficiant d'un service juridique peuvent se prévaloir d'un juriste en compliance²⁶¹, qui pourra s'assurer de la conformité éthique et du respect des droits de l'homme en entreprise.

En prévenant les risques rencontrés au sein d'une entreprise en matière sociale, ce juriste apparaît comme un véritable outil de lutte contre les discriminations, permettant à l'entreprise de s'assurer que le droit de manifester sa liberté religieuse et les mesures prises à son encontre ne basculent pas sous le volet de la discrimination. De toute évidence, ce nouvel acteur permet d'assurer un principe : la sécurité juridique des droits fondamentaux au sein de l'entreprise.

²⁵⁵ OCDE, Guide sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, 2011 ; Cf. <https://mneguidelines.oecd.org/duediligence/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct-FR.pdf>

²⁵⁶ Résolution législative du Parlement européen, 24 avril 2024, relative à la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité modifiant la directive (UE) 2019/1937 (COM(2022)0071 – C9-0050/2022 – 2022/0051(COD)).

²⁵⁷ INSEE, *Tableau de l'économie française*, 2018.

²⁵⁸ *Ibid.*

²⁵⁹ A. BÉNABENT Y. GAUDEMET, *Dictionnaire juridique*, op. cit., p. 89.

²⁶⁰ *Ibid.*

²⁶¹ Plus communément appelé « compliance officer ».

95. Protection et actions collectives. – Bien que la compliance demeure prometteuse de la protection des droits fondamentaux en entreprise, il est important de se référer aux organismes qui peuvent défendre les salariés en matière de discrimination.

B) La lutte contre les discriminations en entreprise par la défense des organismes

96. Protection des salariés. – Les salariés ont le droit d’être défendus par diverses organismes. À ce titre, les syndicats (1) et le comité social et économique d’une entreprise (2) exercent des prérogatives pertinentes.

1) La protection par les syndicats

97. Possibilité d’action en justice. – Les syndicats sont dotés de la personnalité civile²⁶², et peuvent ainsi agir en justice²⁶³. En matière de discrimination, si un salarié en est victime en raison de ses convictions religieuses, il est possible pour un syndicat représentatif de mener une action en justice devant le conseil des prud’hommes²⁶⁴. Le syndicat représentatif est un organisme apte à représenter les salariés dans leurs droits. En vertu de l’article L. 2121-1 du Code du travail, la représentativité des organisations syndicales est déterminée d’après certains critères cumulatifs, notamment, le respect des valeurs républicaines²⁶⁵ et l’influence – prioritairement caractérisée par l’activité et l’expérience²⁶⁶.

En outre, l’action en justice envisagée est une « action de substitution ». Celle-ci est une action personnelle du syndicat, permettant d’engager des actions en justice au lieu et place des personnes titulaires de ces actions, sans avoir besoin d’un mandat exprès de leur part, mais d’un accord écrit du salarié²⁶⁷. Il est important de préciser que cette action peut être effectuée, certes, pour les salariés de l’entreprise, mais également lors d’une procédure de recrutement aux fins de respecter les dispositions de l’article L. 1132-1 du Code du travail²⁶⁸. En ce sens, l’action de justice peut se faire de manière individuelle, mais également par l’action de groupe.

²⁶² Art. L. 2132-1 du Code du travail.

²⁶³ Art. L. 2132-3, al. 1^{er} du Code du travail.

²⁶⁴ L. MÉCHIN (dir.) *Mémento social 2020*, éd. Francis Lefebvre, 2020, p. 568.

²⁶⁵ Art. L. 2121-1, 1^o du Code du travail.

²⁶⁶ Art. L. 2121-1, 6^o du Code du travail.

²⁶⁷ F. PETIT, « L’action de substitution, un cadeau promis à un avenir meilleur », *Dr. Soc.*, 2004, p. 262.

²⁶⁸ Sur la procédure de recrutement, voir en ce sens : Cass., Soc., 28 novembre 2007, n° 07-40.787 ; RJS, février 2008, n° 138.

98. Capacité avec l'action de groupe et règlement intérieur. – L'action de groupe peut être effectuée par une organisation syndicale lorsque plusieurs candidats ou salariés à un emploi, ou à une période de formation en entreprise, font l'objet de discrimination directe ou indirecte, fondée notamment sur un motif lié à la liberté religieuse²⁶⁹. Les organisations syndicales peuvent cependant jouer un rôle de médiateur, permettant de lutter activement face à la discrimination existante. En effet, avant l'engagement de l'action de groupe, l'organisation syndicale prête à agir en justice doit au préalable demander à l'employeur, par tout moyen, de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée²⁷⁰. Suite à cela, l'employeur peut engager une discussion sur les mesures permettant d'arriver à cette fin²⁷¹.

Les syndicats sont en mesure de veiller au respect des droits fondamentaux, ainsi qu'au bon fonctionnement de l'entreprise. En plus de pouvoir agir en justice, la participation active des syndicats au sein de l'entreprise est importante, notamment concernant le contrôle du règlement intérieur. Assurément, cet organisme est donc en mesure de faire respecter les droits fondamentaux dans l'entreprise à l'égard du principe de non-discrimination.

Toutefois, le pouvoir du syndicat, concernant son action en justice à l'égard du règlement intérieur, peut être limité. Effectivement, la chambre sociale de la Cour de cassation a pu admettre en 2022 qu'« un syndicat n'est pas recevable à demander au tribunal judiciaire par voie d'action au fond de nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles [...] »²⁷². En conséquence, il semble qu'un syndicat est recevable à demander la suspension de l'application du règlement intérieur, en raison notamment de la présence d'une discrimination, seulement dans l'attente de la consultation du comité social et économique²⁷³.

2) La protection par le comité social et économique

99. Principe : consultation du CSE pour la légalité du règlement intérieur. – Le droit du travail permet l'encadrement des droits des salariés par un autre organisme : le comité social et économique. Initialement obligatoire pour les entreprises d'au moins onze salariés²⁷⁴,

²⁶⁹ Art. L. 1134-7 du Code du travail.

²⁷⁰ L. MÉCHIN (dir.), *Memento social 2020*, op. cit., p. 569.

²⁷¹ *Ibid.*

²⁷² Cass., Soc., 21 septembre 2022, n° 21-10.718 ; RJS, décembre 2022, n° 643.

²⁷³ *Ibid.* ; Également, « Le CSE peut-il contester les décisions de l'employeur ? », *Le comité social et économique au quotidien*, Rev. Lamyline, dernière mise à jour datant d'avril 2025, n° 296.

²⁷⁴ Art. L. 2311-2, al. 1^{er} du Code du travail.

il a une influence afin de lutter contre les discriminations, notamment sur la licéité des clauses issues du règlement intérieur. Tout d'abord, en vertu de l'article L. 1321-4 du Code du travail, le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique²⁷⁵. Cela démontre l'importance de cet organisme agissant comme un véritable rempart face au libre-arbitre de l'employeur, et permettant un contrôle préalable vis-à-vis de la mise en place de la clause de neutralité.

Plus précisément, la consultation des représentants du personnel, désormais issus du comité social et économique, est considérée par la jurisprudence comme une formalité substantielle « protectrice de l'intérêt des salariés »²⁷⁶. À défaut de consultation du comité, le règlement intérieur et sa révision seront sans effet²⁷⁷. Toutefois, la seule exception à ce principe est celle de la modification du règlement intérieur sur injonction de l'inspecteur du travail²⁷⁸, selon laquelle l'employeur ne sera pas tenu de soumettre à nouveau le règlement afin d'obtenir l'avis du comité²⁷⁹. Dès lors, le comité social et économique joue un rôle clé dans la rédaction du règlement intérieur, permettant *in fine* de confirmer les clauses qui ne sont pas contraires aux droits fondamentaux, et plus spécifiquement aux enjeux liés à la liberté religieuse.

99. Politique d'entreprise en matière de diversité. – Le comité social et économique, en plus de son contrôle à l'égard du règlement intérieur, attache une grande importance sur la politique d'entreprise en matière de diversité visant à lutter contre les discriminations. En effet, il est important de préciser que l'égalité est le « maître-mot » du comité social et économique, et qu'en l'occurrence, il ne doit faire aucune discrimination entre les bénéficiaires des activités sociales et culturelles²⁸⁰.

De surcroît, les entreprises doivent respecter chaque activité organisée par le comité, quand bien même celles-ci seraient inscrites dans un postulat religieux, à la condition que ces activités ne troublent pas l'ordre public et le bon fonctionnement de l'entreprise. À titre d'illustration, le comité social et économique peut financer des projets à portée confessionnelle, mais le principe de non-discrimination doit impérativement être respecté²⁸¹. Inévitablement, ce

²⁷⁵ Art. L. 1321-4, al. 1^{er} du Code du travail.

²⁷⁶ Cass., Soc., 4 juin 1969, n° 68-40.377 ; *Dr. Soc.*, n° 515, 1969, obs. J. Savatier.

²⁷⁷ L. MÉCHIN (dir.), *Mémento social 2020*, op. cit., p. 964.

²⁷⁸ *Ibid.*

²⁷⁹ Cass., Soc., 26 septembre 2019, n° 18-11.230 ; RJS, octobre 2019, n° 610.

²⁸⁰ Cass., Soc., 24 février 1983, n° 81-14.118.

²⁸¹ DGT, « Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées. Candidats/Salariés », dernière mise à jour datant d'avril 2025, p. 26 in Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

comité doit veiller à équilibrer les prestations proposées afin que tous les salariés puissent y avoir un égal accès, peu importe la religion que les salariés pratiquent²⁸².

100. Complications. – Si certaines mesures et politiques au sein des entreprises permettent de respecter le principe de non-discrimination, celles-ci sont en réalité assez complexes dans la pratique. En effet, la liberté religieuse fera l'objet de contraintes en raison de diverses difficultés.

Section 2 – Les difficultés de l'exercice de la liberté de religion au sein des entreprises

101. Difficultés : marge d'appréciation entre les systèmes juridiques. – S'il s'avère que l'exercice de la liberté religieuse est réglementé, son interprétation peut être différente en vertu notamment de la marge d'appréciation des États²⁸³. Dès lors, une première étude se penchera sur le droit interne (§ 1), permettant de rappeler l'influence à l'égard des autres systèmes juridiques (§ 2).

§ 1 – Le cadre interne de la non-discrimination en raison de la liberté religieuse en milieu de travail

102. Plan. – Le Conseil d'État a consacré le principe fondamental selon lequel « Si l'État ne doit reconnaître aucune religion, il ne doit en méconnaître aucune »²⁸⁴. Cette partie sera donc consacrée aux différents aspects du cadre interne sur la non-discrimination avec la religion. Tout d'abord, il sera essentiel de rappeler les principes écrits et incorporés dans les textes français (A). Ensuite, sera appréhendée une problématique importante et efficiente, en qualité d'exception, et justifiant les restrictions à l'égard du salarié : le prosélytisme en milieu de travail (B).

²⁸² *Ibid.*

²⁸³ Voir *infra* n° 118.

²⁸⁴ CE, Rapport, *Un siècle de laïcité*, 2004.

A) La législation spécifique sur le droit de la non-discrimination et les libertés fondamentales

103. Absence indéniable dans le Code civil. – Il est essentiel de rappeler que le Code civil ne consacre, ni n'évoque de manière implicite, le principe de non-discrimination. En effet, bien que cette source soit extrêmement importante au sein du système juridique français, ce terme de discrimination est absent. Toutefois, l'article 16-3 du Code civil l'énonce seulement pour une catégorie, à savoir les « caractéristiques génétiques »²⁸⁵. Cependant, le principe de non-discrimination est récurrent dans d'autres codes²⁸⁶. En effet, deux branches du droit se démarquent pour affirmer le principe et les sanctions encourues, que sont le droit du travail (1) et le droit pénal (2).

1) La consécration en droit du travail

104. Cadre juridique général du principe de non-discrimination. – Le Code du travail consacre le principe de non-discrimination en son article L. 1132-1, dans lequel une liste énumérative est énoncée, en y intégrant la liberté religieuse en droit du travail. À cet égard, la portée générale de ce principe protège l'individu dans le milieu du travail, dans lequel celui-ci ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison « de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée [...] de ses convictions religieuses. ». Également, s'agissant de l'écart potentiel d'une procédure de recrutement, cette disposition dispose d'une portée conséquente, où l'on privilégierait l'humain plutôt que l'emploi²⁸⁷.

Cependant, il est utile de constater une divergence relative à la conception générale du principe de non-discrimination de l'article L. 1132-1 du Code du travail, entre le législateur et le juge. En effet, la Cour de cassation a pu, dans un rapport datant de 2008, énoncer que « Par l'énumération exhaustive des critères de discrimination prohibés, ce texte postule, en creux, la légitimité de principe, et beaucoup plus générale, d'établir des différenciations entre les salariés »²⁸⁸. Ce postulat revient à dire, selon le professeur Michel Miné, qu'il n'existerait pas

²⁸⁵ Cf. Art. 16-3 du Code civil : *Nul ne peut faire l'objet de discriminations en raison de ses caractéristiques génétiques*.

²⁸⁶ Actuellement, ce principe est présent dans plus d'une vingtaine de codes.

²⁸⁷ M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, op. cit., p. 56.

²⁸⁸ Cass., « Troisième partie : Étude : Les discriminations dans la jurisprudence de la Cour de cassation », *Rapport 2008*, éd. La documentation française, 2009.

de principe général de non-discrimination²⁸⁹. En réalité, il semble que cette conception de la Cour de cassation soit assez problématique ; bien que la liste de l'article L. 1132-1 soit énumérative, et *in fine* exhaustive, la plupart des grandes difficultés en entreprise que peuvent rencontrer les entreprises sont inscrites dans ce texte. Dès lors, en vertu des grands textes reconnaissant les droits et libertés fondamentales, il est légitime de se demander quel est l'intérêt de vouloir en faire un principe général ? Néanmoins, cet article est explicite, et permet aux justiciables, en ce sens, de déterminer la discrimination préexistante. À titre d'illustration, lorsqu'une femme musulmane porte le voile en entreprise et que celle-ci subit une discrimination, alors ce texte unique pourra permettre de reconnaître la discrimination directe, voire intersectionnelle.

105. Champ d'application : formation à la non-discrimination. – Le principe de non-discrimination, certes critiqué par son aspect peu général, peut être inculqué dans les services de recrutement au sein de certaines entreprises. À ce titre, il est judicieux d'invoquer l'article L. 1131-2 du Code du travail, selon lequel « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ». Ce texte, existant depuis 2017²⁹⁰, est une véritable évolution. En effet, le personnel en charge des ressources humaines des entreprises, de plus de trois cents salariés, est désormais pourvu d'une obligation permettant de lutter activement contre les discriminations. Cette formation fait l'objet d'une réelle protection, dont le Défenseur des droits s'assure de sa bonne exécution. Dans une affaire récente, une femme musulmane s'était estimée victime de discrimination à l'embauche, en raison de ses convictions religieuses – du fait que sa recruteuse lui aurait notamment indiqué si elle avait mis une photographie sur son curriculum vitae – la société ne l'aurait pas appelée. Ainsi, la décision du 14 mars 2025 évoque que l'entreprise en question doit modifier ses pratiques de recrutement en procédant à une formation de ses salariés au droit de la non-discrimination²⁹¹.

De toute évidence, l'entreprise doit se conformer aux exigences liées à la lutte contre les discriminations, auquel cas, des sanctions pourraient être infligées. Ces sanctions peuvent être la nullité et le droit à la réparation intégrale du préjudice subi par le salarié. En effet,

²⁸⁹ M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, op. cit., p. 58.

²⁹⁰ Loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté.

²⁹¹ Défenseur des droits, 14 mars 2025, déc. n° 2025-039.

conformément à l'article L. 1132-4 du Code du travail, tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul.

2) La consécration en droit pénal

106. Infraction de discrimination. – Contrairement au droit du travail, le droit pénal des discriminations obéit à une présentation plus restreinte²⁹². Cette limitation s'explique d'une part avec les éléments matériels de l'infraction, tels que le licenciement, le refus d'embauche ou le traitement défavorable, et d'autre part, l'élément moral avec la volonté de discriminer. À ce titre, l'article 225-1 du Code pénal constitue le texte de répression en ce qui concerne le principe de non-discrimination. Le volet pénal ne diffère guère du civil, en ce que cet article énonce pour les personnes physiques qu'une discrimination est constituée pour « toute distinction opérée entre les personnes physiques ou morales sur le fondement [...] de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, [...] à une religion déterminée »²⁹³. Par conséquent, le principe de non-discrimination et sa portée large sont intrinsèquement liés à la philosophie du code du travail, permettant d'exposer le volet répressif de la discrimination à l'égard de la religion.

107. Sanctions. – Si la sanction civile est la nullité de l'acte ou la mesure discriminatoire, il est fondamental d'énoncer que la discrimination est un délit. En ce sens, l'article 225-2 du Code pénal prévoit une peine de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour l'auteur de l'infraction. Cependant, les juges fixent une amende moindre que celle énoncée au sein de l'article, en privilégiant d'abord les dommages-intérêts. En effet, tel est le cas dans un arrêt de la cour d'appel de Paris rendu en 2010. S'agissant d'une étudiante portant le voile qui souhaitait effectuer une alternance au sein d'une entreprise, celle-ci s'est vu refuser le recrutement en vertu du règlement intérieur. Néanmoins, cela était discriminatoire, du fait que la personne en charge du recrutement ait, en toute connaissance de cause, refusé l'accès à l'emploi de cette étudiante en raison de son port du voile islamique, révélant son appartenance à la religion musulmane. La cour d'appel a donc condamné l'association à une amende de 3 775 euros seulement, et des dommages-intérêts de 3 000 euros pour le préjudice moral et 7 500 euros pour le préjudice économique²⁹⁴.

²⁹² D. THARAUD, *Droit de la non-discrimination*, éd. Bréal, coll. Lexifac Droit, n° 2, 2023, p. 32.

²⁹³ Art. 225-1, al. 1^{er} du Code pénal.

²⁹⁴ CA Paris, 8 juin 2010, n° 08/08286.

108. Exceptions. – Bien que la non-discrimination soit caractérisée par une répression, des exceptions peuvent survenir. Eu égard aux dispositions du Code du travail²⁹⁵, l'article 225-3 du Code pénal énonce qu'il ne peut y avoir application de la répression « en matière d'embauche [...] lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée [...] »²⁹⁶. Dès lors, la condition concernant une exigence professionnelle permet de justifier une telle restriction avec les caractères légitime et proportionné, que le règlement intérieur, avec sa clause de neutralité, peut prévaloir.

Cependant, lorsque cette exigence est abusive et qualifie une certaine appartenance religieuse obligatoire, il est à se demander si l'entreprise est orientée vers une éthique religieuse spécifique, autrement dit, une entreprise de tendance²⁹⁷, ou d'une raison purement discriminatoire. En ce sens, lorsqu'une offre d'emploi prévoit une appartenance obligatoire – tel que le dentiste proposant ses services ou sa collaboration exclusivement à un confrère musulman – cela représente un caractère discriminatoire du fait que les autres confrères de la profession ne peuvent pas être recrutés²⁹⁸.

109. Ambiguïté avec le prosélytisme. – Lorsque de tels faits sont mis en avant, pouvant être susceptibles de caractériser une discrimination²⁹⁹, il est légitime de se demander si le prosélytisme n'est pas mis en balance avec le travail du salarié. Afin d'éviter ce basculement, il convient de s'appuyer désormais sur l'encadrement du fait religieux en entreprise évitant le prosélytisme.

B) L'encadrement du fait religieux en entreprise évitant le prosélytisme

110. Fragilité de la qualification de prosélytisme. – La notion de prosélytisme demeure assez vague, du fait qu'il s'agisse d'un sujet complexe à aborder. Il apparaît que ce concept, difficile par sa qualification entre la liberté religieuse et le droit du travail, ne fait

²⁹⁵ Art. L. 1133-1 du Code du travail ; Voir *supra* n° 74.

²⁹⁶ Art. 225-3, 3° du Code pénal.

²⁹⁷ Voir *infra* n° 130 et s.

²⁹⁸ T. corr. Paris, 19 décembre 1991, n° 1991-051715 ; *Gaz. Pal.* 1996, 1, p. 51.

²⁹⁹ *Ibid.*

l'objet d'aucune portée générale. Cependant, à bien y réfléchir, il est évident qu'une analyse sur la qualification juridique de cette notion doit être subdivisée.

Premièrement, les termes de « prosélytisme » – ou encore de « prosélyte » – n'apparaissent nullement au sein du Code du travail. Dès lors, cette absence de définition en la matière est juridiquement handicapante³⁰⁰. En effet, alors que les questionnements sur l'existence du fait religieux en entreprise ne cessent de croître, et de surcroît sur les discriminations qui en découlent, il semble que l'articulation de ces notions doive être prise en considération sous le volet de la liberté d'expression religieuse.

Par ailleurs, si la définition de ce terme est absente du Code du travail, il est nécessaire de rappeler celles consacrées par la doctrine. Partant, la Professeure Farah Safi a pu tout d'abord définir le prosélytisme comme étant « une disposition de l'esprit qui consiste à dévoiler sa pensée à autrui en vue de conduire à l'adopter à son tour, de sorte que la personne qui fait du prosélytisme entend rallier un ou plusieurs émules à sa cause. »³⁰¹. Plus concrètement, ce prosélytisme serait également perçu comme une forme « d'abus de droit de la liberté religieuse », en ce que le prosélytisme serait matérialisé par un abus quant à la liberté religieuse, lorsque cette dernière vise à la conversion d'autrui³⁰², et serait majoritairement appréhendé en droit du travail³⁰³.

111. Enjeu : la bonne marche de l'entreprise. – La bonne marche constitue l'un des piliers du cadre serein et égalitaire de l'entreprise, et fait partie du rôle décisionnaire de l'employeur³⁰⁴. Ainsi, la Haute autorité pour lutter contre les discriminations et pour l'égalité a pu effectuer une distinction entre le simple port d'un signe pouvant causer une discrimination envers un salarié sanctionné, et le comportement prosélyte. En effet, elle affirmait que « le port d'un vêtement ou d'un insigne répondant à une pratique religieuse ou manifestant l'appartenance à une religion [...] ne constitue pas en soi un acte de prosélytisme »³⁰⁵. Cette affirmation procède des problématiques grandissantes liées à la liberté religieuse dans les structures ; la limitation de la liberté religieuse ne peut alors être légitimée que par le souci de

³⁰⁰ F. SAFI, *Le prosélytisme intellectuel et le droit pénal*, éd. Institut Universitaire Varenne, thèse, 2014, n° 93., pp 56 et s.

³⁰¹ *Ibid.*

³⁰² A. CASADO, « Prosélytisme dans l'entreprise de droit privé ne gérant pas un service public et droit du travail », *Rev. Société, droit et religion*, n° 7, 2017, p. 36.

³⁰³ *Ibid.*, p. 37.

³⁰⁴ D. THARAUD, *Droit de la non-discrimination*, *op. cit.*, p. 28.

³⁰⁵ Délibération HALDE, 6 avril 2009, n° 2009-117

protéger les autres salariés, qu'ils soient athées ou d'une autre religion³⁰⁶. Par conséquent, ces mesures permettent de garantir la bonne marche de l'entreprise.

Cependant, conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, il est important de rappeler que la sanction prise à l'encontre du salarié ne doit être aucunement discriminatoire et justifiée rigoureusement par son comportement résultant d'un prosélytisme religieux³⁰⁷. La sanction doit, le cas échéant, trouver son fondement non dans les convictions religieuses du salarié, mais directement dans les actes prosélytes³⁰⁸ pouvant nuire au fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, les juges sont en mesure d'opérer cette distinction afin de respecter le principe de non-discrimination, en affirmant notamment que « le droit du travail français donne à chaque personne le droit de ne pas être inquiété dans son travail à raison de ses opinions politiques ou de ses convictions religieuses ; mais qu'aussi, en l'absence d'allégation de prosélytisme à l'intérieur de l'entreprise, l'employeur ne peut faire état des convictions de la salariée pour procéder au licenciement. »³⁰⁹.

112. Charge probatoire imputée à l'employeur. – Pour que la sanction ou le licenciement soient justifiés, il est nécessaire pour l'employeur d'apporter la preuve d'un quelconque prosélytisme. De manière évidente, la doctrine est d'avis à ce que les incertitudes concernant les limites de la liberté religieuse au sein de l'entreprise puissent inviter les juges du fond à la « prudence quant à la preuve du prosélytisme religieux »³¹⁰. De plus, un employeur doit, selon la jurisprudence, « apporter la preuve de l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination de nature à justifier sa décision »³¹¹. Un licenciement est, en outre, dépourvu de cause réelle et sérieuse, si aucune preuve n'était effective lorsqu'une salariée aurait remis à un autre salarié une Bible durant le temps et sur le lieu de travail³¹². Les juridictions peuvent admettre au cas par cas que si cette charge probatoire est imputée à l'employeur, alors elle ne peut être satisfaite par des témoignages qui ne précisent ni la date, ni le lieu où le prosélytisme se serait déroulé³¹³.

³⁰⁶ P. WAQUET, « Convient-il d'interdire le port de signes religieux dans l'entreprise », *op. cit.*, *préc.*, p. 485.

³⁰⁷ A. CASADO, « Prosélytisme dans l'entreprise de droit privé ne gérant pas un service public et droit du travail », *op. cit.*, p. 49.

³⁰⁸ *Ibid.*

³⁰⁹ CA Paris, 8 décembre 1999, n° 99/32500.

³¹⁰ A. CASADO, « Prosélytisme dans l'entreprise de droit privé ne gérant pas un service public et droit du travail », *op. cit.*, p. 43.

³¹¹ CA Paris, 19 juin 2003, *op. cit.*

³¹² CA Toulouse, 7 avril 2010, n° 09/01633.

³¹³ En ce sens, voir l'arrêt le plus explicite et ayant énoncé les caractères de date (« horaires ») et lieu : CA Douai, 31 mai 2016, n° 14/03708.

113. Adaptabilité face à la Cour EDH. – Il semble indispensable de préciser l'influence de la Cour européenne des droits de l'homme concernant ce fait de prosélytisme. Tout d'abord, la Cour a énoncé un principe fondateur et prévoyant dans son arrêt *Kokkinakis c. Grèce*, selon lequel « la liberté de manifester sa religion [...] comporte en principe le droit d'essayer de convaincre son prochain, par exemple au moyen d'un "enseignement", sans quoi [...] l'article 9, risquerait d'être lettre morte »³¹⁴ ; qu'en conséquence, « il peut se révéler nécessaire d'assortir cette liberté de limitations propres à concilier les intérêts des divers groupes et à assurer le respect des convictions de chacun »³¹⁵. Un principe fondateur lié à la liberté religieuse – et le prosélytisme pouvant en découler – est alors consacré. Cependant, la restriction quant à la manifestation de la liberté religieuse doit être appréciée de manière pertinente. Face à la montée d'un radicalisme islamique depuis les années 1980³¹⁶, la France a souhaité interdire le port du voile intégral par la loi de 2010³¹⁷. Cette interdiction, bien qu'efficace dans l'espace public, est amenée à se reprendre dans le secteur privé afin de garantir la paix sociale de l'entreprise. Subséquemment, la Cour européenne des droits de l'homme a été saisie sur la conformité de cette loi. Elle a alors pu affirmer que « l'interdiction que pose la loi du 11 octobre 2010 peut passer pour proportionnée au but poursuivi, à savoir la préservation des conditions du "vivre-ensemble" en tant qu'élément de la "protection des droits et libertés d'autrui". »³¹⁸. Dès lors, la France doit s'adapter aux exigences imposées par la Cour de Strasbourg, avec le motif prépondérant de « vivre-ensemble ». La restriction du port du voile intégral serait *in fine* opérante dans les entreprises sans que cela ne cause de discrimination. Cela s'explique notamment en raison du fait que la plupart de ces structures peuvent être, dans la grande majorité, des établissements privés recevant du public.

114. Différenciation de la liberté religieuse avec les autres États. – La lutte contre le prosélytisme permet de promouvoir le principe d'égalité. Toutefois, il est à noter que les États européens sont dotés de législations différentes en ce qui concerne la liberté religieuse et le principe de non-discrimination. Par les mœurs et coutumes, l'appréhension de la liberté religieuse dans les entreprises doit être analysée en comparaison avec d'autres systèmes juridiques.

³¹⁴ Cour EDH, *Kokkinakis c. Grèce*, *op. cit.*, § 31.

³¹⁵ *Ibid.*, § 33.

³¹⁶ Rapport du ministère de l'Intérieur, « Frères musulmans et islamismes politique en France », 2 mai 2025, p. 12 ; Cf. <https://www.interieur.gouv.fr/sites/minint/files/medias/documents/2025-05/2025-05-02-rapport-freres-musulmans.pdf>

³¹⁷ Loi du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public.

³¹⁸ Cour EDH, GC, 1^{er} juillet 2014, *S.A.S c. France*, req. n° 43835/11, § 157.

§ 2 – L’appréhension de la liberté religieuse dans les entreprises en comparaison avec les autres systèmes juridiques

115. Actualité. – La liberté religieuse est différemment appréhendée par les différents systèmes juridiques. D’une part, un intérêt sera porté sur la spécificité des États européens ayant un impact sur les entreprises (A), et d’autre part, un second focus sur l’actuelle articulation entre la liberté et les obligations du travailleur (B), s’avérant être difficile.

A) La spécificité de certains États européens du principe de laïcité, un impact sur les entreprises

116. Autonomie des États, un risque de discrimination ? – La religion est perçue par différents États européens de manière différente. Ainsi, il est légitime de se questionner sur les risques éventuels que peuvent engendrer les différentes marges d’appréciation. Le cas échéant, le Conseil de l’Europe joue un rôle primordial. Il convient donc d’analyser les religions d’État (A), suivie d’une protection renforcée à l’encontre des discriminations avec le Protocole additionnel n° 12 à la Convention européenne des droits de l’homme (B).

1) La laïcité écartée au profit des « religions d’État »

117. Reconnaissance implicite par la Conv. EDH. – La laïcité est un principe fondamental reconnu au sein du système français³¹⁹, mais également dans d’autres États membres du Conseil de l’Europe. Bien que la Convention européenne des droits de l’homme ne consacre pas explicitement ce principe³²⁰, son article 9 se réfère au droit à la liberté de changer de religion, à la liberté de religion et à la liberté de manifester sa religion³²¹. Ces trois composantes précisent alors l’application de la liberté religieuse et de son respect, dont la finalité est d’assurer l’égalité devant la loi de tout individu. Cependant, il est important de préciser que la laïcité n’est que minoritaire au sein des États européens, exposant à des difficultés la reconnaissance d’une quelconque discrimination fondée sur la religion.

³¹⁹ Voir *supra* n° 19 et s.

³²⁰ A. GARAY, « La laïcité, principe érigé en valeur de la Convention européenne des droits de l’homme », Rec. Dalloz, 2006, p. 103.

³²¹ *Ibid.*

118. Appréciation *in abstracto* du principe de laïcité. – Le principe de laïcité fait l’objet d’une appréciation différente entre les différents États. Il est à rappeler que ce principe dispose d’un double volet, assez radical, pour les États : soit l’État contrôle et organise la communauté des croyants – à l’instar de la Turquie³²², soit la religion est totalement séparée de l’État.

Une précision doit être opérée quant à la reconnaissance du principe de laïcité d’un point de vue constitutionnel. La Cour européenne des droits de l’homme a eu l’occasion de rappeler son statut et les conséquences qui en découlent dans un arrêt *Dogru c. France*. À ce titre, pour les pays tels que la France, la Turquie et la Suisse, « la laïcité est un principe constitutionnel, fondateur de la République, auquel l’ensemble de la population adhère et dont la défense paraît primordiale [...] »³²³, et qu’en ce sens, « une attitude ne respectant pas ce principe ne sera pas nécessairement acceptée comme faisant partie de la liberté de manifester sa religion, et ne bénéficiera pas de la protection qu’assure l’article 9 de la Convention »³²⁴.

Dès lors, *quid* des États ne reconnaissant pas ce principe ou contrôlant la religion ? Bien que la liberté religieuse demeure une liberté fondamentale, la Cour ne semble statuer qu’au cas par cas, démontrant une justification de l’ingérence d’un État membre. Nécessairement, elle a pu quelques années plus tard, dans son arrêt *Lautsi c. Italie* rendu en Grande chambre, rappeler la liberté d’un État à l’égard du principe de laïcité. Concernant un crucifix accroché dans les salles de classe d’un établissement public, représentatif de l’état italien, elle a énoncé qu’« il ne lui appartient pas de se prononcer sur la compatibilité de la présence de crucifix dans les salles de classe des écoles publiques avec le principe de laïcité tel qu’il se trouve consacré en droit italien »³²⁵. En réalité, il subsisterait une incompréhension entre le principe de laïcité reconnu par l’État italien, mais pas constitutionnellement garanti, et l’acceptation d’une religion d’État. Cela s’explique notamment, à l’origine, par le fait que le culte catholique soit fortement majoritaire en Italie et aboutit à une religion privilégiée, dans laquelle le débat sur la laïcité est de plus en plus vif³²⁶.

119. Religions privilégiées, entre traditions et risques de discriminations. – Ce phénomène de privilégier une religion se traduit pour certains auteurs, tel que le professeur

³²² Cour EDH, *Leyla Sahin c. Turquie*, *op. cit.*

³²³ Cour EDH, 4 mars 2009, *Dogru c. France*, req. n° 27058/05, § 72.

³²⁴ *Ibid.*

³²⁵ Cour EDH, GC, 18 mars 2011, *Lautsi et autres c. Italie*, req. n° 30814/06, § 57.

³²⁶ T. VITALE R. MARCHISIO, « Italie : crucifix à l’école, pluralisme aux oubliettes », éd. La Découverte, Rev. Mouvements, mai 2003, p. 161.

Gérard Gonzalez, par la « tradition constitutionnelle » que l'identité de l'État souhaite préserver³²⁷. De plus, si une référence est une nouvelle fois établie avec le système italien, il apparaît que la Constitution de cet État énonce que « Toutes les confessions religieuses sont également libres devant la loi. Les confessions religieuses autres que la confession catholique ont le droit de s'organiser selon leurs propres statuts, pour autant qu'ils ne s'opposent pas à l'ordre juridique d'Italie »³²⁸. Certes, une promotion du culte catholique est clairement confirmée, mais cette disposition demeure toutefois incompatible avec le principe évoqué précédemment, lorsque « Tous les citoyens ont une même dignité sociale et sont égaux devant la loi, sans distinction [...] de religion [...] »³²⁹. En effet, le principe d'égalité entre les différentes religions ne pourrait être assuré, que ce soit dans le secteur public ou dans les entreprises privées, si une religion est priorisée. Si l'ordre juridique italien favorise la religion catholique, alors par son essence, la Cour européenne des droits de l'homme démontrerait une incohérence à travers cet arrêt *Lautsi c. Italie*.

Cette solution curieuse, justifiée par la marge d'appréciation des États membres pour éviter de s'intégrer dans leurs politiques internes³³⁰ est donc claire : concéder aux juges internes la prononciation au cas par cas sur la légalité des clauses de neutralité présentes dans les règlements intérieurs et vérifier qu'elles sont bien nécessaires et non discriminatoires³³¹. Ainsi, il semble que le principe de laïcité, établi sur le culte totalement séparé de l'État, permet de limiter les discriminations indirectes et les ruptures d'égalité concernant la religion.

120. Effet du système français. – S'il apparaît que le droit français est strict par rapport au droit européen, celui-ci demeure néanmoins le plus efficient concernant le principe de laïcité et le principe d'égalité à l'égard de la liberté religieuse. En effet, en vertu de la solution rendue par la Cour européenne des droits de l'homme³³², concernant cette marge d'appréciation de chaque État membre, le principe de non-discrimination implanté en France semblerait être respecté, en raison de la volonté d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

³²⁷ G. GONZALEZ, « Identité et/ou liberté de religion dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », *Le droit des libertés en question(s) – Colloque n° 2*, RDLF, 2019, n° 23.

³²⁸ Art. 8, § 1 et 2 de la Constitution italienne du 27 décembre 1947.

³²⁹ Art. 3, § 1 de la Constitution italienne du 27 décembre 1947.

³³⁰ B. BERNARD, « Liberté de religion dans l'entreprise privée et clause de neutralité », *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 445, janvier 2018.

³³¹ *Ibid.*

³³² Cour EDH, *Lautsi et autres c. Italie*, *op. cit.*

2) L'éventuelle protection en vertu du Protocole additionnel n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme

121. Complément de l'article 14 de la Conv. EDH. – L'article 1^{er} du Protocole n° 12 à la Convention doit avoir une portée générale, permettant de renforcer le principe de non-discrimination des États membres l'ayant ratifié. À ce titre, la Cour européenne des droits de l'homme a eu l'occasion, le 26 novembre 2024, d'énoncer que « nonobstant la différence de portée qu'il y a entre l'article 14 de la Convention et l'article 1 du Protocole n° 12 à la Convention, le sens de la notion de “discrimination” de l'article 1 du Protocole n° 12 est censé être identique à celui du terme figurant à l'article 14 [...]. »³³³.

122. Effets du Protocole n° 12. – Le Protocole n° 12, en son premier paragraphe, a pour effet majeur d'étendre l'interdiction de la discrimination à la jouissance de droits qui ne sont pas reconnus dans la Convention elle-même bien dans le droit national d'un État partie³³⁴. Par ailleurs, il s'avère qu'une obligation positive peut peser sur les États parties dans les situations où le fait de ne pas adopter de mesures interdisant les discriminations entre personnes privées aboutirait à des atteintes particulièrement graves³³⁵. Dès lors, une discrimination portant sur la religion au sein d'une entreprise pourrait être lourde de conséquences, qui en vertu des mêmes dynamiques d'interprétations, seront identiques à celles de l'article 14 de la Convention.

B) La conciliation difficile entre liberté religieuse et obligations professionnelles

123. Actualité de la question. – La liberté religieuse, en somme, pose une difficulté d'un point de vue formel à l'égard des obligations professionnelles. Le constat est alarmant dans les différents systèmes : le fait religieux n'est certes pas une notion nouvelle, mais est renouvelé en ce qui concerne son application dans les entreprises. Ce formalisme est donc d'actualité, et s'analyse selon certains auteurs comme le passage « d'un régime de tolérance à un régime de droit »³³⁶. Ce postulat s'explique par une tolérance affirmée jadis avec plusieurs possibilités,

³³³ Cour EDH, 26 novembre 2024, req. n° 2669/19, § 71 ; également Cf. Cour EDH, GC, 22 décembre 2009, *Sejdi et Finci c. Bosnie-Herzégovine*, req. n° 27996/06 et 34836/06, § 55.

³³⁴ J. RINGELHEIM, *L'article 1 du Protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme*, éd. Pedone, Contribution à ouvrage collectif, 2025, p. 8.

³³⁵ Délibération HALDE, 2 mars 2009, n° 2009-115. En ce qui concerne les obligations positives, voir Cour EDH, 26 mars 1985, *X et Y c. Pays-Bas*, req. n° 8978/80 ; Cour EDH, 26 juillet 2005, *Siliadin c. France*, req. n° 73316/01.

³³⁶ M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, op. cit, p. 304.

tels que les fêtes religieuses, les menus à la cantine ou les lieux de prières³³⁷ ; différente d'aujourd'hui avec une « demande de droit opposable », justifiée par l'exercice de droits fondamentaux supposant une certaine sécurité juridique³³⁸. Ainsi, il est nécessaire de clarifier ce phénomène, en permettant un droit à la revendication – tout en évitant le prosélytisme – à l'instar du droit de choisir sa tenue vestimentaire ou à des aménagements d'horaires³³⁹.

124. Fermeté du Défenseur des droits. – Au-delà de la doctrine, le Défenseur des droits dispose également d'un point de vue interprétatif. En 2025, il a pu être ferme sur la question du fait religieux en entreprise dans le système français, armé d'un argumentaire s'inscrivant dans la ligne de conduite du Comité des droits de l'homme³⁴⁰.

En premier lieu, cette autorité a pu se prononcer s'agissant d'une demande relative à la rupture d'une période d'essai par un cabinet d'expert-comptable sur le fondement du règlement intérieur. La demandeuse estime avoir été victime de discrimination, en raison de ses convictions religieuses, à cause du port d'un turban. Dès lors, bien qu'une interdiction soit fondée par la clause de neutralité insérée dans le règlement intérieur, le Défenseur des droits a estimé que « l'existence de la clause de neutralité insérée dans le règlement intérieur du cabinet comptable crée un désavantage particulier pour les femmes de confession musulmane portant le foulard, caractéristique d'une discrimination indirecte intersectionnelle sur le fondement des convictions religieuses et du sexe, puisqu'elles ne peuvent pas y travailler. »³⁴¹. De plus, il a pu mettre en avant l'étude réalisée par l'Institut français sur l'opinion publique et la DILCRAH en 2019, selon laquelle « le port d'un signe religieux comme le voile accroît donc chez les musulmans les risques de discriminations liées à l'Islam, confirmant en cela l'étroite corrélation entre l'exposition à une forme de rejet et la visibilité de sa religion. »³⁴².

De surcroît, le Défenseur des droits a pu dernièrement statuer en ce qui concerne le refus d'une femme de confession musulmane ayant transmis son *curriculum vitae* dont la photographie qui la représentait portant un voile. En effet, dépourvue de clause de neutralité, l'autorité a pu constater que la société litigieuse dispose d'éléments « laissant présumer l'existence d'un refus d'embauche discriminatoire fondé sur les convictions religieuses et le

³³⁷ *Ibid.*

³³⁸ *Ibid.*

³³⁹ *Ibid.*, p. 305.

³⁴⁰ Cf. Comité des droits de l'homme, 10 août 2018, *op. cit.*

³⁴¹ Défenseur des droits, 14 mars 2025, déc. n° 2025-038, § 75.

³⁴² Étude-Sondage IFOP et DILCRAH, *État des lieux des discriminations et des agressions envers les musulmans en France*, 6 novembre 2019 ;

Cf. https://www.dilcrah.gouv.fr/files/2024-01/116663_presentation_ifop_dilcrah_2019.11.06.pdf

sexe [...] »³⁴³, et qu'en l'occurrence, le refus d'engager la demandeuse d'emploi par la société est constitutif d'une discrimination³⁴⁴.

³⁴³ Défenseur des droits, 18 avril 2025, déc. n° 2025-069, § 73.

³⁴⁴ *Ibid.*, § 75.

Conclusion de la Partie 1

125. Tensions sociales et efforts souhaités. – Le droit du travail actuel en matière de liberté religieuse fait l’objet de tensions sociales au sein des entreprises. Son application se heurte, en effet, à plusieurs limites, notamment lorsqu’elle est en conflit avec d’autres principes fondamentaux imposés par l’employeur. Depuis ces dernières années, les organismes internationaux et nationaux critiquent fortement le droit français actuel, en raison des discriminations fondées sur la religion, pouvant également par voie de conséquence être directes et intersectionnelles³⁴⁵. Des magistrats exposent cependant une réticence quant à l’exercice de la liberté religieuse en entreprise. Par exemple, dans l’affaire *Achbita c G4S Secure Solutions NV*, l’avocate générale Julianne Kokott évoquait, de manière assez ferme, que la religion peut certes représenter pour de nombreuses personnes une partie importante de leur identité, mais qu’une certaine retenue est attendue pour ce qui concerne l’exercice du culte au travail, que ce soit en matière de pratique religieuse, de comportements motivés par la religion ou, comme dans le cas d’espèce, de tenue vestimentaire³⁴⁶.

Face à ces problématiques, se dresse alors un conflit entre les salariés et l’employeur, les salariés eux-mêmes et les juridictions. Afin d’anticiper tout conflit, des normes en entreprise, à l’instar du *Guide sur le fait religieux en entreprise*, émergent. L’enjeu de la discrimination à l’égard de la religion en entreprise est donc colossal, et les employeurs doivent prendre les mesures avec précaution. De plus, l’accroissement de la compliance, qui évolue de manière exponentielle ces dernières années, en matière de droits humains au sein des entreprises pourrait permettre un meilleur contrôle de conformité des mesures prises par l’employeur. Grâce à un service juridique de conformité ou à un compliance officer, l’entreprise pourrait mettre en place – si une clause de neutralité n’est pas encore en vigueur – des mesures permettant de favoriser la lutte contre les discriminations. En faisant en sorte d’accepter les demandes du salarié, un compromis pourrait être accepté entre le salarié et l’employeur. C’est donc par cette objectivité que les mesures de reclassement conseillées par un juriste en conformité, découlant d’aménagements raisonnables, sauraient être efficaces. À l’heure actuelle, ce devoir de vigilance de l’employeur est principalement en place dans les grandes structures, mais pourrait être à l’avenir étendu aux très petites entreprises et aux petites et moyennes entreprises.

³⁴⁵ *Ibid.*

³⁴⁶ Conclusions de Julianne Kokott, Avocate générale pour l’affaire *Samira Achbita et Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, n° C-157/15, p. 2.

126. Transition. – Il résulte des diverses thématiques analysées que la religion figure comme l'un des piliers de notre société. D'abord perçue sous l'angle d'une liberté, celle-ci se voit confrontée aux discriminations. Dès lors, il convient à travers cette étude, de se pencher sur un autre aspect de la lutte contre les discriminations, à savoir l'analyse des entreprises de tendance et de l'accommodement raisonnable. Cette nouvelle partie servira donc à démontrer comment les entreprises et les nouvelles démarches que celles-ci prennent, peuvent, ou non, lutter contre les discriminations.

Partie 2 – La conciliation nécessaire entre la liberté religieuse et le principe de non-discrimination en entreprise

127. Principe général. – À travers cette étude, il est essentiel de porter une analyse sur la connexité entre la liberté religieuse au sein de l'entreprise et le principe de non-discrimination. L'encadrement du fait religieux demeure crucial, et des dispositifs ou alternatives peuvent être mis en place afin de pallier les difficultés.

128. Dessein : éviter les discriminations. – Ayant la possibilité de mettre en place un règlement intérieur, en y introduisant la clause de neutralité pour des raisons justifiées, il est important de préciser que l'employeur ne peut imposer une « Charte de laïcité » dont le but est d'interdire toute religion³⁴⁷. En effet, le principe est fondamental : les convictions religieuses ne peuvent justifier une quelconque discrimination de salariés à l'égard d'autres salariés³⁴⁸. Il est opportun de se pencher à travers cette seconde partie sur une conciliation du droit entre la liberté religieuse en entreprise et le principe de discrimination. Ainsi, il sera judicieux de se pencher sur la place de la religion en tant que valeur d'une entreprise, ou encore sur les éventuels dispositifs permettant au salarié de travailler en toute sérénité. Néanmoins, une remarque doit être établie selon laquelle ces concepts sont soit peu reconnus par la législation, soit méconnus en France.

129. Plan. – Une étude sur les traitements de la religion en entreprise sera élucidée, s'agissant du droit français, mais également vis-à-vis de divers systèmes juridiques. Tout d'abord, il est primordial de traiter les questions relatives à l'entreprise de tendance (**Chapitre 1**), et d'autre part, sur l'accommodement raisonnable permettant d'encourager le droit à l'égalité (**Chapitre 2**).

³⁴⁷ M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, op. cit., pp. 308-309.

³⁴⁸ *Ibid.*

Chapitre 1 – L’entreprise de tendance, une justification de la discrimination fondée sur la religion

130. Genèse. – L’entreprise de tendance est initialement prévue pour explicitement prôner une idéologie, une philosophie, une religion ou une conviction dans le cadre d’une entreprise³⁴⁹. De son nom initial « *Tendenzbetrieb* »³⁵⁰, ce concept d’entreprise provient du droit allemand. Ainsi, les juristes français ont pu se réapproprier ce terme. Par exemple, le Doyen Jean Carbonnier énonçait, en se référant au système juridique allemand, qu’« Un établissement libre peut se montrer plus exigeant. Il a une couleur, une tendance ; il est, comme disent les Allemands en droit ouvrier, un *Tendenzbetrieb*, où chacun en entrant sait à quoi s’en tenir. »³⁵¹.

131. Conception juridique de l’entreprise de tendance. – L’entreprise de tendance, concept initialement énoncé par le droit allemand, a pu faire l’objet d’une reconnaissance jurisprudentielle en France par l’Assemblée plénière en 1978³⁵², assez « laxiste » selon certains auteurs³⁵³. Désormais, il est essentiel de préciser que l’entreprise de tendance fait encore l’objet d’une consécration fragile en droit français. Une importance majeure porte sur une référence aux sources européennes ayant apporté un cadre juridique compréhensible. De ce fait, un premier focus portera sur la reconnaissance juridique des entreprises de tendance que le droit européen consacre (Section 1), et découlera sur un aspect global avec la conception des entreprises de tendance à l’égard de la manifestation religieuse (Section 2).

Section 1 - La reconnaissance juridique des entreprises de tendance par le droit européen

132. Droit communautaire versus droit européen des droits de l’homme. – De manière générale, le droit européen et le droit communautaire se distinguent, en raison des divergences idéologiques rencontrées que les auteurs qualifient de « dialogue de sourds »³⁵⁴.

³⁴⁹ *Ibid.*, p. 320.

³⁵⁰ Littéralement en français « entreprise tendancieuse ».

³⁵¹ J. CARBONNIER, note sous Cass., Civ., 5 juillet 1950 ; JCP, 1951.

³⁵² Voir *infra* n° 153.

³⁵³ G. AUZERO, D. BOUGARD, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, éd. Dalloz, coll. Précis, n° 35, 2022, p. 932.

³⁵⁴ P. DUCOULOMBIER, « Les relations entre Cour européenne des droits de l’homme et Cour de justice de l’Union européenne : un dialogue de sourd ? », *Rev. Civitas Europa*, n° 45, 2020, pp. 279-296.

Le cas des entreprises de tendance ne fait guère exception. Il est utile, le cas échéant, d'évoquer le droit de l'Union européenne ayant consacré un cadre normatif avec une jurisprudence qui en découle (§ 1). En outre, une analyse particulière portera sur le principe jurisprudentiel énoncé par la Cour européenne des droits de l'homme et le Conseil de l'Europe (§ 2).

§ 1 - L'Union européenne, l'application de l'article 4.2 de la directive du 27 novembre 2000

133. Consécration. – L'Union européenne, par le biais du droit dérivé de la Commission européenne, permet la promulgation de directives. La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 est alors forte de conséquences, par la consécration du régime juridique de l'entreprise de tendance au sein de son article 4.2. Il convient de se pencher premièrement sur la différence de traitement des employés en tant qu'exigence professionnelle (A), et sur l'organisation-même imposant une exigence de bonne foi et de loyauté (B).

A) Les exigences professionnelles justifiant une différence de traitement

134. Introduction dans l'Union européenne. – L'article 4.2 de la directive du 27 novembre 2000 énonce en son premier alinéa qu' « une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. [...] »³⁵⁵. En revanche, il est essentiel de rappeler que « Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif »³⁵⁶.

Par son fondement, la disposition provenant de cette directive n'est que l'héritage de l'article 17 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. En effet, ce dernier évoque notamment le respect dû au « statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les églises et

³⁵⁵ Art. 4.2, al. 1^{er} de 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.

³⁵⁶ *Ibid.*

les associations ou communautés religieuses dans les États membres »³⁵⁷, ainsi qu’aux « organisations philosophiques et non confessionnelles »³⁵⁸.

135. Souplesse quant à la justification de la différence de traitement. – La directive 2000/78/CE permet de définir un principe général applicable aux États membres de l’Union européenne, dans lesquels ceux-ci peuvent ne pas avoir les mêmes conceptions à l’égard du fait religieux³⁵⁹. À ce titre, il est important d’exprimer une forme de souplesse. Globalement, sont incluses les entreprises idéologiques, les entreprises culturelles que peuvent être les églises, ou encore les organisations publiques ou privées n’ayant pas forcément de but religieux mais étant fondées sur une éthique idéologique³⁶⁰. De plus, les motifs de dérogations sont larges car outre la nature des activités et les conditions de l’exercice énoncées dans la directive, un contexte doit être visé³⁶¹.

136. Questionnement : le « contexte » à l’égard de la discrimination. – Si un contexte est visé, alors la doctrine – à laquelle le Professeur Olivier de Schutter adhère – envisage plusieurs questionnements : *Quid* de la notion de « contexte » ? Subsisterait-il un risque d’interprétation subjective du contexte sans lien avec la nécessité de la fonction exercée ?³⁶² En réponse à cela, l’exigence professionnelle apparaîtrait comme primordiale dans ce cas de figure, et pourrait légitimer une différence de traitement fondée sur la religion³⁶³. Dès lors, si l’article 4.2 de la directive consacre que cette différence de traitement ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif, alors il permettrait également d’éviter, par ricochet, des discriminations fondées sur le sexe ou l’origine ethnique³⁶⁴.

137. Appréciation différente selon les emplois. – L’exigence professionnelle, déterminée à l’égard de la religion, devra être appréciée différemment suivant les emplois concernés, et selon que les fonctions amènent à participer directement ou non à l’exercice de la

³⁵⁷ Art. 17.1 du Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne.

³⁵⁸ Art. 17.2 du Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne.

³⁵⁹ M.-T. LANQUETIN, « Discrimination - Construction du droit de la non-discrimination », Rev. Droit du travail, janvier 2010 (dernièrement actualisé en décembre 2024).

³⁶⁰ O. DE SCHUTTER, *Discrimination et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d’emploi*, éd. Peter Lang, 2001, pp. 74-75.

³⁶¹ *Ibid.*

³⁶² *Ibid.*

³⁶³ E. DUBOUT, *L’article 13 du traité. La clause communautaire de lutte contre les discriminations*, éd. Bruylant, coll. Droit de l’Union européenne, 2006, p. 510.

³⁶⁴ *Ibid.*, p. 511.

religion donnée³⁶⁵. Néanmoins, la marge d'appréciation des États doit être rappelée : si un État peut maintenir sa législation qui prévoit cette dérogation, ou reprendre les pratiques préexistantes au sein d'une législation, il ne pourrait, en revanche, prévoir de nouvelles dispositions³⁶⁶. De surcroît il convient, en plus d'énoncer les exigences professionnelles reconnues par l'Union européenne, d'en évoquer les exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté.

B) Les exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers l'organisation

138. Introduction dans l'Union européenne. – En plus des exigences professionnelles avec la différence de traitement, l'article 4.2 affirme, dans son alinéa second, que « la présente directive est sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation »³⁶⁷.

139. Obligation de loyauté, une atteinte *a priori* justifiée à la discrimination. – À travers cette directive, il serait compréhensible que l'entreprise de tendance puisse être en possibilité de recueillir une forme de loyauté envers l'éthique de l'entreprise. Dès lors, la discrimination ne pourrait être certes reconnue, mais justifiée, en se fondant toutefois sur une restriction aux libertés individuelles³⁶⁸. En effet, cette restriction concerne celle relative à la liberté religieuse, découlant sur le droit au respect de la vie privée au travail, ou encore la liberté d'expression³⁶⁹. Ainsi, il semble important de manifester la doctrine de Monsieur Philippe Waquet. Ce dernier a pu énoncer, quelques années avant la mise en place de cette directive par rapport à la justification à la discrimination, que les entreprises de tendance agissent en vertu d'« une idéologie, une morale, une philosophie expressément prônée. [...] l'objet essentiel de l'activité de ces entreprises est la défense et la promotion d'une doctrine ou d'une éthique »³⁷⁰.

³⁶⁵ M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, op. cit., p. 321.

³⁶⁶ *Ibid.*

³⁶⁷ Art. 4.2, al. 2 de 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.

³⁶⁸ X. DELGRANGE, « L'entreprise de tendance, c'est tendance ! », *Rev. trimestrielle des droits de l'homme*, vol. 119, 2019, p. 683.

³⁶⁹ *Ibid.*

³⁷⁰ P. WAQUET, « Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance », *Gaz. Pal.*, 1996, p. 1427.

140. Limite relative au droit au respect de la vie privée. – La vie privée hors du cadre du travail doit en principe être respectée, et toute atteinte s'avérerait être une discrimination. En effet, si la loyauté du salarié est une condition obligatoire établie par le Conseil de l'Union européenne, il est toutefois important d'exposer une limite générale reconnue par la jurisprudence.

À ce titre, il est intéressant de se pencher sur un arrêt rendu par la Cour de justice de l'Union européenne. S'agissant du licenciement d'un médecin par une clinique privée catholique, du fait que celui-ci était divorcé de son ex-femme – avec laquelle il s'était marié selon les rites catholiques, empêchant l'annulation du mariage – et remarié avec une autre ; la Cour a estimé que sur le fondement de l'alinéa second de l'article 4.2 de la directive 2000/78/CE, une référence est faite aux personnes travaillant « pour de telles églises ou organisations, ce qui signifie que le champ d'application de cette disposition couvre [...] les activités professionnelles de celles-ci »³⁷¹. La Cour ajoute également qu'« une différence de traitement, en termes d'exigences de bonne foi et loyauté envers ladite éthique [...] n'est conforme à ladite directive que si, au regard de la nature des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle qui est essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause conforme au principe de proportionnalité, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier »³⁷².

Ainsi, une lutte contre les discriminations pour un fait externe à l'entreprise pourrait *in fine* être fonctionnelle, avec un contrôle sur l'intensité des exigences opéré par le juge³⁷³. Il semble alors que la Cour de justice de l'Union européenne interprète efficacement un corps textuel, et le complète par sa jurisprudence. Le cas échéant, il convient de se pencher sur le principe, assez similaire, dont dispose le Conseil de l'Europe.

³⁷¹ CJUE, GC, 11 décembre 2018, *IR c. JQ*, n° C-68/17, § 42 ; En en sens, voir également pour une affaire identique CJUE, GC, 17 avril 2018, *Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und E*, n° C-414/16.

³⁷² *Ibid.* § 61.

³⁷³ X. DELGRANGE, « L'entreprise de tendance, c'est tendance ! », *op.cit.*, *prec.*, p. 683.

§ 2 - Le Conseil de l'Europe, la consécration par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme

141. Raisonnement disjonctif. – Il est nécessaire d'évoquer la reconnaissance des entreprises de tendance par la Cour de Strasbourg (A) et de l'attribution d'une protection particulière (B) que cette dernière effectue.

A) La reconnaissance des entreprises de tendance

142. Corrélation avec le droit de l'Union européenne. – Le statut de l'entreprise de tendance était assez floue une vingtaine d'années auparavant. À travers les jurisprudences développées par la Cour européenne des droits de l'homme et celles de la Cour de justice de l'Union européenne, une meilleure compréhension est mise en place. Cela permet une clarification, de prime abord, d'un cadre juridique relatif aux tendances convictionnelles imposées par l'employeur. Cependant, l'avantage supérieur dont bénéficie le droit de l'Union européenne est la directive 2000/78/CE. C'est en cela que la Cour européenne des droits de l'homme, ne pouvant établir une législation, permet une compréhension de la notion d'entreprise de tendance par le biais de ses arrêts avec une approche *in concreto*.

143. Consécration collective et institutionnelle des convictions. – Avant d'établir une jurisprudence effective à l'égard de l'entreprise de tendance, il est essentiel de rappeler les convictions ayant été consacrées. En effet, si la liberté religieuse consacrée à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme revêt une dimension prioritairement individuelle³⁷⁴, les convictions religieuses ont pu être reconnues d'un point de vue collectif.

À l'origine, la Commission européenne des droits de l'homme a énoncé en 1976, s'agissant de l'Église et de ses adhérents, qu'une « protection dans sa liberté de manifester sa religion, d'organiser et de célébrer son culte, d'enseigner les pratiques et les rites, et elle peut assurer et imposer l'uniformité en ces matières. »³⁷⁵. Partant, la Cour européenne des droits de l'homme a progressivement maintenu cette protection, en considérant nécessaire de reconnaître

³⁷⁴ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., pp. 351-354.

³⁷⁵ Comm. EDH, déc., 8 mars 1976, *X. c. Danemark*, req. n° 7374/76, § 158.

un aspect collectif, et également institutionnel³⁷⁶ à la liberté de religion³⁷⁷. Là encore, selon Monsieur Xavier Delgrange, le constat devant être mis en corrélation entre ces deux organismes s'explique par les aspects collectifs qui ne peuvent être ignorés, sous peine d'ôter à cette liberté une grande partie de son effectivité.

Ainsi, la Cour européenne des droits de l'homme a, après le cheminement d'une jurisprudence claire, reconnu une « autonomie » proprement institutionnelle³⁷⁸ aux organisations. Ce principe est explicité s'agissant d'une affaire relative aux syndicats de prêtres ne pouvant être reconnus par l'État ; toutefois, la Cour énonce qu'il est judicieux – en tenant compte de la marge d'appréciation des États – d'englober « le droit de reconnaître ou non, au sein des communautés religieuses, des organisations syndicales poursuivant des buts susceptibles d'entraver l'exercice des autonomies des cultes »³⁷⁹.

144. Typologies doctrinale et européenne des entreprises de tendance. – La reconnaissance des entreprises de tendance a, dans un autre schéma, été établie par la doctrine, faute de pouvoir législatif contraignant³⁸⁰. À ce titre, le Professeur danois Adriaan Overbeeke a pu en authentifier cinq³⁸¹. Cette identification est en réalité le constat d'une jurisprudence générale, dont la Cour européenne des droits de l'homme est l'autrice³⁸².

Tout d'abord, du côté le plus religieux, figurent les organisations religieuses *stricto sensu*, c'est-à-dire les églises, mosquées ou encore les communautés religieuses³⁸³. Ensuite sont incluses les institutions éducatives confessionnelles comprenant les écoles, facultés de théologie et l'enseignement de la religion à l'école publique³⁸⁴. Par ailleurs, le Professeur Overbeeke inclut dans cette catégorie les organisations exerçant une activité de nature caritative, tels que les maisons de repos ou lieux d'accueil de la petite enfance³⁸⁵ ; ou encore les

³⁷⁶ En ce sens, J.-P. SCHOUPE, *La dimension institutionnelle de la liberté de religion dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme*, éd. Pedone, 2015.

³⁷⁷ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., prec., p. 352.

³⁷⁸ *Ibid.*

³⁷⁹ Cour EDH, GC, 9 juillet 2013, *Sindicatul Păstorul Cel Bun c. Roumanie*, req. n° 2330/09, § 171.

³⁸⁰ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 366.

³⁸¹ A. OVERBEEKE, « Droit des travailleurs et droits des entreprises de tendance au regard de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme – Une mise en balance ? », in B. Callebat, H. de Courrèges et V. Louvel-Parisot, *Les religions et le droit du travail. Regard croisés, d'ici et d'ailleurs (actes du colloque international, Université de Rouen, 20 et 21 octobre 2016)*, éd. Bruylant, coll. Droit et religion, n° 9, 2017, pp. 366-371.

³⁸² *Ibid.*

³⁸³ Cour EDH, *Sindicatul Păstorul Cel Bun c. Roumanie*, op. cit.

³⁸⁴ Cour EDH, 20 octobre 2009, *Lombardi Vallauri c. Italie*, req. n° 39128/05. Également, Cour EDH, GC, 12 juin 2014, *Fernandez Martinez c. Espagne*, req. n° 56030/07 ; Cour EDH, 4 octobre 2016, *Travas c. Croatie*, req. n° 75581/13.

³⁸⁵ Cour EDH, 3 février 2011, *Siebenhaar c. Allemagne*, req. n° 18136/02.

entreprises de médias, telles que les journaux ou la radio-télévision, éligibles à cette qualification³⁸⁶. Le dernier type de structure incorporé dans la catégorie des entreprises de tendance est, pour la doctrine, l'entreprise commerciale.

145. Ambivalence de l'entreprise commerciale. – L'entreprise commerciale demeure être un véritable sujet de discussion³⁸⁷. En 2021, il est important de préciser qu'en France, l'Institut national de la statistique et des études économiques recensait environ 714 600 entreprises commerciales³⁸⁸. En effet, si une entreprise de tendance doit inclure dans sa catégorie l'entreprise commerciale, comme la Cour de justice de l'Union européenne a pu l'exposer³⁸⁹, l'appréciation de la Cour européenne des droits de l'homme est toute autre. Cette dernière a refusé d'octroyer la qualité d'entreprise de tendance à une société purement commerciale, en affirmant qu' « une personne morale comme une église ou un corps ecclésiastique peut exercer les droits garantis dans l'article 9 de la Convention [...]. Toutefois, dans ce cas, la société requérante est une personne civile fondée exclusivement à des fins commerciales et ne poursuit aucune activité religieuse [...]. La société requérante ne peut ni exercer les droits de ses employés, garantis par l'article 9, ni invoquer elle-même ces droits de l'article 9 pour son propre bénéfice »³⁹⁰.

Dès lors, la problématique relative à l'entreprise de tendance commerciale est colossale. En ce sens, elle est reconnue massivement par la doctrine³⁹¹, lorsqu'elle est fondée sur une éthique convictionnelle. Dans le cadre de l'analyse portant sur la liberté religieuse en entreprise, l'entreprise commerciale s'avère donc être un enjeu majeur³⁹². Il sera par conséquent indispensable de déterminer dans quelle mesure, au regard de la Cour européenne des droits de l'homme, le lien entre l'éthique convictionnelle invoquée par l'entreprise et l'activité

³⁸⁶ Cour EDH, 11 octobre 2007, *Glas Nadejda EOOD et Elenkov c. Bulgarie*, req. n° 14134/02.

³⁸⁷ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 367.

³⁸⁸ INSEE, *Les entreprises en France. Vision du secteur du commerce avec la définition économique des entreprises*, 2023, p. 124 ; Voir Annexe n° 3.

³⁸⁹ CJUE, *IR c. JQ*, op. cit.

³⁹⁰ Cour EDH, 2 septembre 2014, *Firma für Sie, Efs Elektronische Datenverarbeitung Dienstleistungs GmbH c. Allemagne*, req. n° 32783/08, §§ 30-31.

³⁹¹ A. OVERBEEKE, « Droit des travailleurs et droits des entreprises de tendance au regard de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme – Une mise en balance ? », op. cit., pp. 366-371 ; L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 367 ; X. DELGRANGE, « L'entreprise de tendance, c'est tendance ! », op. cit., pp. 672-678.

³⁹² *Ibid.* L. VANBELLINGEN, *prec.*, p. 367.

commerciale que celle-ci opère est suffisant pour qu'elle puisse revendiquer le statut d'entreprise de tendance³⁹³.

De surcroît, si le statut de l'entreprise de tendance doit être apprécié, il est nécessaire de relater l'attribution d'une protection particulière que la Cour européenne des droits de l'homme reconnaît.

B) L'attribution d'une protection particulière

146. Précisions offertes par la Cour EDH. – Le 23 septembre 2010, la Cour européenne des droits de l'homme a eu l'occasion, lors de deux affaires distinctes, de se pencher sur la nature du licenciement pour adultère de salariés issus d'une association religieuse. Bien que ces associations s'inscrivent dans un modèle d'entreprise de tendance³⁹⁴, il était nécessaire d'apporter diverses précisions et limites, notamment afin de lutter efficacement contre les discriminations. Si ces arrêts statuent sur la place du salarié au sein d'une entreprise de tendance, les solutions rendues sont opposées en raison de l'appréciation *in concreto* des affaires. Effectivement, il est important de prendre en compte l'obligation de loyauté, ayant un impact différent selon la nature du poste occupé ou par les restrictions imposées aux droits fondamentaux du salarié. En conséquence, deux cadres semblent apparaître : un cadre strict et un cadre souple.

147. Cadre strict. – La Cour a pu énoncer en premier lieu dans un arrêt *Obst c. Allemagne* une précision quant à la restriction imputée à l'encontre du salarié³⁹⁵. Dans les faits, un directeur pour l'Europe au département des relations publiques s'est fait licencier en raison de son infidélité à l'égard de son épouse, perçue en conséquence comme un acte grave aux yeux de l'Église mormone. Après une longue procédure interne, une requête fut introduite auprès de la Cour européenne des droits de l'homme, afin de savoir si l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme imposait à l'État allemand de protéger le requérant contre un licenciement pour des motifs liés à sa vie privée.

Dès lors, la Cour relève que la notion de vie privée « recouvre l'intégrité physique et morale de la personne et englobe parfois des aspects de l'identité physique et sociale d'un individu, dont le droit de nouer et de développer des relations avec ses semblables, le “droit au

³⁹³ *Ibid.*

³⁹⁴ Voir *supra* n° 144.

³⁹⁵ Cour EDH, 23 septembre 2010, *Obst c. Allemagne*, req. n° 425/03.

développement personnel” ou le droit à l’autodétermination en tant que tel »³⁹⁶. En vertu de l’obligation positive de reconnaître au requérant le droit au respect de sa vie privée contre la mesure de licenciement prononcée par l’Église mormone³⁹⁷, la Cour admet que le licenciement n’est pas déraisonnable³⁹⁸. En effet, elle considère que le requérant « était ou devait être conscient, lors de la signature du contrat de travail et notamment du paragraphe 10 de celui-ci (portant sur l’observation « des principes moraux élevés ») de l’importance que revêtait la fidélité maritale pour son employeur [...] et de l’incompatibilité extraconjugales qu’il avait choisi d’établir avec les obligations de loyauté accrues qu’il avait contractées envers l’Église mormone en tant que directeur pour l’Europe au département des relations publiques »³⁹⁹.

Ainsi, la Cour semble adopter un cadre strict envers les salariés ayant de hautes responsabilités, laissant une marge conséquente d’appréciation pour les États membres. En effet, les personnes ayant de hautes responsabilités sont des figures représentatives, et prennent, en ce sens, part au fonctionnement organisationnel de l’entreprise de tendance. La nature du poste occupé par le salarié, tel que celui de directeur dans un département de l’entreprise de tendance pour le cas d’espèce de l’arrêt *Obst c. Allemagne*, et la nature de l’acte commis, qui est l’infidélité – contraire aux principes moraux – sont donc des critères essentiels du cadre strict. Il est toutefois nécessaire d’en évoquer le cadre souple lié au principe de proportionnalité.

148. Cadre souple et préconisation d’une obligation positive. – La jurisprudence relative au principe conventionnel du salarié au sein de l’entreprise de tendance se complète avec un second arrêt. Dans l’affaire *Schüth c. Allemagne*⁴⁰⁰, la question de droit était quasiment identique à l’affaire précédente, mais avec des responsabilités professionnelles différentes. Était alors en cause un organiste et chef de chœur dans une paroisse catholique ayant décidé de vivre avec une nouvelle compagne, suite à la séparation avec son épouse. Ainsi, le doyen de la paroisse décida de prononcer le licenciement de celui-ci avec préavis pour adultère. S’ensuit, comme dans l’affaire *Obst c. Allemagne*, une requête auprès de la Cour européenne des droits de l’homme, avec une problématique relative au droit au respect de la vie privée fondée sur l’article 8.

La Cour réaffirme alors qu’un « employeur dont est fondée sur la religion ou sur une croyance philosophique peut certes imposer à ses employés des obligations de loyauté

³⁹⁶ *Ibid.*, § 39.

³⁹⁷ *Ibid.*, § 43.

³⁹⁸ *Ibid.*, § 50.

³⁹⁹ *Ibid.*

⁴⁰⁰ Cour EDH, 23 septembre 2010, *Schüth c. Allemagne*, req. n° 1620/03.

spécifiques, une décision de licenciement fondée sur un manquement à une telle obligation ne peut pas être soumise, au nom du droit d'autonomie de l'employeur, uniquement à un contrôle judiciaire restreint, effectué par le juge du travail étatique compétent, sans que soit prise en compte la nature du poste de l'intéressé et sans qu'il soit procédé à une mise en balance effective des intérêts en jeu à l'aune du principe de proportionnalité. »⁴⁰¹. Le principe de proportionnalité apparaît dès lors essentiel. En ce sens, la Cour, en statuant sur l'affaire, énonce que « le fait qu'un employé licencié par un employeur ecclésial ait des possibilités limitées de trouver un nouvel emploi revêt une importance particulière. Cela est d'autant plus vrai lorsque l'employeur occupe de fait une position prédominante dans un secteur d'activités donné et qu'il bénéficie de certaines dérogations à la législation générale, comme c'est le cas des deux grandes Églises dans certaines religions en Allemagne, notamment dans le domaine social [...] ou lorsque la formation de l'employé licencié revêt un caractère particulier tel qu'il lui est difficile, voire impossible, de trouver un nouveau poste en dehors de l'Église employeur, ce qui est le cas dans la présente affaire »⁴⁰².

Partant, la Cour manifeste, au-delà de la marge d'appréciation des États, une reconnaissance de la proportionnalité du licenciement à l'encontre du salarié. Le bien-fondé des restrictions apportés aux droits des salariés doit, ainsi, être mis en balance avec les intérêts d'une entreprise de tendance⁴⁰³. Si cette reconnaissance expose *a priori* une contrebalance à l'égard de l'arrêt *Obst c. Allemagne*, le statut du salarié dans l'entreprise de tendance est clarifié. Dès lors, la prise en compte de la nouvelle situation familiale et de la nature du poste du salarié, tel que celui d'organiste – qui est accompagnateur musical des offices religieux – ne permet pas de justifier un licenciement.

La Cour consacre à travers l'arrêt *Schüth c. Allemagne* une véritable limite à l'égard de l'employeur, en ce que le droit au respect de la vie privée est consacré suivant les circonstances. Partant de ce postulat, il serait judicieux, à travers ce cadre distinct, de consacrer une obligation positive dont les États membres devraient en respecter le principe. Elle permettrait d'éviter une quelconque ambiguïté, principalement une discrimination liée à la situation familiale. En somme, la Cour pourrait adopter une vision cohérente avec les droits dont peut bénéficier le salarié, permettant de concilier la liberté religieuse et le droit au respect de la vie privée.

⁴⁰¹ *Ibid.*, § 69.

⁴⁰² *Ibid.*, § 73.

⁴⁰³ Y. ROUSSEAU, « Agences d'emploi privées », in « Agence d'emploi », Répertoire Droit du travail, Dalloz, octobre 2018.

Section 2 - La conception des entreprises de tendance à l'égard de la manifestation religieuse

149. Difficultés. – Si l'entreprise de tendance est une exception au principe de non-discriminations, il est primordial d'en énoncer les failles. Deux études seront envisagées. La première portera sur la conception curieuse d'une orientation permettant l'égalité des chances au sein de ce type d'entreprise (§ 1) ; la seconde, sur la critique de cette orientation, pouvant être incompatible avec le principe de non-discrimination (§ 2).

§ 1 - L'orientation d'une politique permettant l'égalité des chances

150. Enjeux. – Afin d'élucider précautionneusement la politique générale de l'entreprise de tendance en tant qu'exception du droit de la non-discrimination, il est judicieux d'effectuer premièrement une distinction entre les entreprises de tendance religieuse et laïque (A), et d'évoquer ce qu'est, réellement, l'application de l'égalité des chances dans le contexte des entreprises de tendance (B).

A) La distinction entre entreprises de tendance religieuse et laïque

151. Annonce de plan. – Il résulte des solutions rendues par les juridictions que deux types d'entreprise de tendance existent. Ainsi, il est nécessaire d'apporter une distinction entre l'entreprise de tendance religieuse (1) et l'entreprise de tendance laïque (2).

1) La politique des entreprises de tendance religieuse

152. Principe général des exigences professionnelles : une absence de légifération de l'entreprise de tendance en France ? – Comme énoncé précédemment dans cette étude, une appétence est forte concernant la religion au sein des entreprises dites de « tendance » en France. Néanmoins, si les entreprises de tendance sont reconnues, la question est de savoir si une modification de la perception des exigences professionnelles peut être admise. En premier lieu, il est important de se référer à l'article L. 1133-1 du Code du travail énonçant que « L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit

légitime et l'exigence proportionnée »⁴⁰⁴. Cette légifération apporte un cadre général des entreprises à l'égard des exigences professionnelles et de l'égalité de traitement effectué. Si cet article L. 1133-1 expose toutes les entreprises, il est légitime de se pencher sur le cas des entreprises de tendance. En ce sens, la finalité et l'éthique de ces entreprises de tendance qui en découlent peuvent porter sur une religion précise, mais ni la notion de « religion », ni le cas des entreprises de tendance n'apparaissent au sein de l'article. D'un point de vue factuel et doctrinal, Monsieur Léopold Vanbellinghen affirme que l'entreprise de tendance ne fait, raisonnablement, l'objet d'aucune consécration dans la loi française⁴⁰⁵.

153. Reconnaissance jurisprudentielle de l'entreprise de tendance. – Faute de consécration législative explicite de l'entreprise de tendance religieuse, la jurisprudence interne a pu l'établir par des arrêts de principe, consacrant sa légalité et sa délimitation juridique.

En premier lieu, la Cour de cassation s'est penchée sur la légalité de l'entreprise de tendance. L'Assemblée plénière, à travers son arrêt rendu le 19 mai 1978, a pu, s'agissant d'une institutrice au sein de l'établissement privé d'enseignement catholique Sainte-Marthe, énoncer son licenciement du fait qu'elle s'était remariée après son divorce⁴⁰⁶.

De surcroît, la Cour de cassation a pu définir les limites de l'entreprise de tendance religieuse. À travers son arrêt rendu le 17 avril 1991, la Chambre sociale a dû se prononcer à l'égard d'un aide-sacristain de la paroisse de Saint-Nicolas-du-Chardonnet. Celui-ci s'est fait licencier par la Fraternité Saint-Pie-X en raison de son homosexualité, perçue comme incompatible avec le catholicisme. La Chambre sociale constate l'absence de trouble caractérisé justifiant le licenciement, en énonçant la « finalité propre de l'entreprise », comme fondement de certaines restrictions portant sur les convictions ou le comportement du travailleur⁴⁰⁷.

154. Positionnement de l'entreprise de tendance religieuse. – Le concept d'entreprise de tendance religieuse est ancré dans la jurisprudence française⁴⁰⁸, mais méconnu par le législateur⁴⁰⁹. Cette reconnaissance jurisprudentielle semble limitée aux organisations

⁴⁰⁴ Disposition importante, du fait qu'elle soit comprise au sein du *Chapitre III – Différences de traitement autorisées*.

⁴⁰⁵ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 363.

⁴⁰⁶ Cass., Ass. Plén., 19 mai 1978, *Dame Roy c. Institution Sainte Marthe*, n° 76-41.211 ; *Bull. Ass. Plén.*, n° 1.

⁴⁰⁷ Cass., Soc., 17 avril 1991, *Painsecq c. Association Fraternité Saint-Pie-X*, n° 90-42.636 ; *Bull. civ. V*, 1991, n° 201, p. 122.

⁴⁰⁸ J. MOULY, « L'applicabilité des règles de droit du travail aux membres de l'organisation religieuse », *Rev. Droit des religions*, n° 5, 2018, p. 103.

⁴⁰⁹ P. BAILLY, G. PIGNARRE, M. BLATMAN, M. VÉRICEL, *Conditions de travail*, éd. Dalloz, coll. Dalloz référence, n° 2, 2025-2026, p. 742.

dont la tendance convictionnelle entre en lien avec l'objet social et l'activité poursuivie⁴¹⁰. Cependant, il est opportun d'évoquer les valeurs de la religion, ayant pu évoluer au sein de ces entreprises de tendance. Par exemple, le Secours Catholique, regroupant près de 950 salariés, se fonde initialement sur le « développement d'une fraternité universelle »⁴¹¹, et sur « l'Évangile, avec pour socle d'action la doctrine de l'Église »⁴¹². Restant attaché aux valeurs du catholicisme, il a pu ces dernières années étendre son champ de recrutement, en évoquant être conscient de « la richesse de la diversité des parcours de vie et des convictions religieuses et philosophiques de chacun »⁴¹³, justifié en somme par son engagement à lutter contre les discriminations⁴¹⁴. Ainsi, l'entreprise de tendance est en partie religieuse, mais il est toutefois important de se pencher sur son contraire : l'entreprise de tendance laïque.

2) La politique des entreprises de tendance laïque

155. Neutralité : une tendance convictionnelle ? – Le cadre juridique de l'entreprise de tendance peut être abordé par le biais de la neutralité en tant que tendance convictionnelle de l'entreprise privée⁴¹⁵. Cette tendance se développe avec l'idée de promouvoir la neutralité dans les relations privées, en particulier dans le monde du travail⁴¹⁶. Au même titre que l'entreprise de tendance religieuse, doivent figurer les critères d'« exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation »⁴¹⁷. Il est, dès lors, important d'analyser une conception selon laquelle la laïcité doit apparaître comme une véritable tendance convictionnelle pour qu'une reconnaissance soit établie.

156. Apport de l'affaire Baby Loup et complexités. – La jurisprudence Baby Loup⁴¹⁸ au sein du système français démontre les problématiques liées à la politique des entreprises de tendance laïque. En ce sens, la neutralité pourrait être significative en raison de

⁴¹⁰ P. WAQUET, « Convient-il d'interdire le port de signes religieux dans l'entreprise ? Le droit actuel offre toutes les ressources utiles », *op. cit.*, pp. 485-486.

⁴¹¹ Site officiel Secours-catholique.org ; Cf. <https://www.secoures-catholique.org/agir/devenir-salarie/devenir-salariee-au-secours-catholique>

⁴¹² *Ibid.*

⁴¹³ *Ibid.*

⁴¹⁴ Site de recrutement du Secours Catholique ; Cf. <https://secourscatholique-career.talent-soft.com/accueil.aspx?LCID=1036>

⁴¹⁵ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination* *op. cit.*, p. 385.

⁴¹⁶ F. GAUDU, « L'entreprise de tendance laïque », *Dr. Soc.*, 2011, p. 1186.

⁴¹⁷ CJUE, *Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und E*, *op. cit.*

⁴¹⁸ Voir *supra* n° 52 et s.

l'attitude des pouvoirs publics à l'égard de pratiques religieuses litigieuses⁴¹⁹. Un obstacle est alors enraciné quant à la reconnaissance de l'entreprise de tendance laïque et à la sérénité d'une politique d'entreprise.

Suite à la médiatisation de l'affaire Baby Loup, une question somme toute importante était implantée : la neutralité peut-elle être véritablement consacrée en tant que conviction ? L'Observatoire de la laïcité⁴²⁰ a répondu à la négative. En effet, elle a pu énoncer que « la laïcité incarne la neutralité vis-à-vis du fait religieux. Or, l' "entreprise de tendance" requiert une adhésion du salarié à une idéologie, à une morale ou encore à une politique. C'est donc le contraire de la neutralité. La laïcité n'est pas une opinion ni une croyance mais une valeur commune. »⁴²¹. Ce raisonnement ne fait cependant pas l'unanimité dans les autres systèmes juridiques. Comme l'explique Monsieur Léopold Vanbellinghen, ce passage d'une « neutralité-instrument à une neutralité-conviction » n'emporte pas les mêmes difficultés en Belgique⁴²². Il en découle ainsi que le droit belge comprend, au contraire du droit français, la reconnaissance formelle d'une laïcité dite « organisée », en tant que courant convictionnel spécifique⁴²³.

157. « Clause de standstill », une reconnaissance différente de l'entreprise de tendance neutre. – À l'origine, l'article 4.2 de la directive 2000/78/CE prévoyait une « clause de standstill ». Selon le Conseil économique, social et environnemental, la Chambre sociale de la Cour de cassation dans le premier arrêt Baby Loup, 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'État »⁴²⁴, et qu' « une personne morale de droit privé ne peut être neutre et ne peut donc pas se réclamer de la laïcité »⁴²⁵. Par voie de conséquence, il est important de se pencher sur la clause de standstill consacrée par l'article 4.2 de la directive 2000/78/CE, que Monsieur Xavier Delgrange perçoit « comme une exception envisageable, que si elle est permise par la législation ou la pratique de l'État considéré, existantes à la date d'adoption de la directive [...], ce que rappelle l'article 8.2 de la

⁴¹⁹ V. VALENTIN, « Laïcité et neutralité », *AJDA*, 2017, p. 1388.

⁴²⁰ Commission consultative française chargée d'assister et conseiller le Gouvernement s'agissant du respect et à la promotion du principe de laïcité.

⁴²¹ Observatoire de la laïcité, « Avis sur la définition et l'encadrement du fait religieux dans les structures privées qui assurent une mission d'accueil des enfants », octobre 2013, p. 8. ; Cf. <https://www.documentation-administrative.gouv.fr/adm-01858793v1/document>

⁴²² L. VANBELLINGHEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 389.

⁴²³ *Ibid.*, pp. 389-390 ; Plus spécifiquement, voir N. CADÈNE, « Le silence religieux dans l'entreprise. Présentation générale », JCP S, n° 35, septembre 2017, p. 1260.

⁴²⁴ E. ARNOULT-BRILL et G. SIMON « Le fait religieux en entreprise », op. cit., p. 10.

⁴²⁵ *Ibid.*

directive, en vertu duquel la mise en œuvre de la directive ne peut conduire à l' "abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé" par l'État. »⁴²⁶. La neutralité est donc basée sur une absence de pratique nationale. Partant de ce syllogisme, et comme le rappelle Monsieur Jean-Guy Huglo, une reconnaissance de l'entreprise de tendance neutre du point de vue français est impossible⁴²⁷.

Là encore, cette clause de standstill est à déterminer différemment selon les États. Par exemple, la Belgique est plus souple avec celle-ci. La neutralité est, de prime abord, reconnue avec la Constitution belge, prévoyant en son article 181 la « conception philosophique non confessionnelle ». Dès lors, au sein du système juridique belge, il est tout à fait envisageable de reconnaître aux organisations, représentant la laïcité organisée, la qualité d'entreprise de tendance⁴²⁸. Le droit comparé entre la France et la Belgique permet d'identifier la reconnaissance de l'entreprise de tendance neutre. Si la Belgique y répond favorablement, il en est tout autre pour la France. Au même titre que la consécration du principe de laïcité en 1905 par la France, l'État belge souhaite se rattacher à sa structure historique profonde⁴²⁹, avec une singularisation des conceptions de neutralité permettant d'être envisagée au sein des entreprises de tendance⁴³⁰.

B) L'application de l'égalité des chances dans le contexte des entreprises de tendance

158. Analyse. – Si les entreprises de tendance doivent être distinguées par leur nature, il est prudent de se pencher sur l'autonomie du contrôle juridictionnel dont les juges bénéficient, notamment la Cour de justice de l'Union européenne et la Cour européenne des droits de l'homme (1). Par ailleurs, un parallélisme sera établi entre l'entreprise de tendance laïque et le secteur public (2).

⁴²⁶ X. DELGRANGE, « L'entreprise de tendance, c'est tendance ! », *op. cit.*, pp. 668-669.

⁴²⁷ J.-G. HUGLO, « La Cour de cassation et le fait religieux dans l'entreprise : présentation des enjeux juridiques », *Dr. Soc.*, n° 9, 2015, pp. 685-686 ; Il est important de préciser également que Monsieur Huglo était juge-rapporteur pour la Chambre sociale de la Cour de cassation lors de l'affaire Baby Loup.

⁴²⁸ S. GILSON, C. MENIER, « Signes religieux au travail : cachez ce voile que je ne saurais voir ? », *Bulletin Juridique et Social*, vol. 636, octobre 2019, p. 9.

⁴²⁹ L.-L. CHRISTIANS, L. VANBELLINGEN, « Neutralités d'entreprise et neutralités d'État : tendances asymétriques en droit belge », *Dr. Soc.*, n° 4, vol. 4, avril 2018, p. 342.

⁴³⁰ *Ibid.*

1) Le rôle du contrôle juridictionnel sur l'autonomie des entreprises de tendance

159. Autonomie par la proportionnalité *stricto sensu*. – Si l'entreprise de tendance est une catégorie d'entreprise particulière, celle-ci doit faire l'objet d'un contrôle de proportionnalité. L'objectif est donc d'effectuer une mise en balance des droits et libertés de l'entreprise et du travailleur en droit européen des droits de l'homme, à travers un contrôle de proportionnalité *stricto sensu*⁴³¹. Certains critères peuvent, en ce sens, être identifiés par la doctrine. Parmi ceux-ci, Madame Carine Laurent-Boutot expose une approche congrue et encourageante⁴³², et complémentaire à l'étude des exigences professionnelles exposées à l'échelle communautaire⁴³³.

Premièrement, un critère lié au respect de la « substance » des droits du salarié reviendrait à ne pas porter atteinte, concernant l'entreprise de tendance, au cœur du droit en question lorsqu'une restriction est effectuée. Tel est le cas notamment dans l'affaire *Fernandez Martinez c. Espagne* avec la compatibilité de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme⁴³⁴.

Le deuxième critère est celui de la « renonciation » aux droits, qui renvoie à l'identification assez explicite d'une obligation de loyauté renforcée. Cette hypothèse est prévue par le contrat de travail ou tout autre instrument contraignant au stade de l'embauche. Cependant, en fonction de l'ampleur attribuée à cette obligation lors de l'embauche, la justification de la limitation du droit ou de la liberté en cause sera plus ou moins aisément justifiable pour l'employeur⁴³⁵.

Enfin, le dernier critère repose sur la « prise en compte des intérêts satellites » portant sur des enjeux soulevés par la restriction en elle-même, et non directement au droit ou à la liberté en cause. Comme Monsieur Adriaan Overbeeke le souligne, si une approche spécifique à l'entreprise de tendance est effectuée, la possibilité de retrouver un emploi pourrait jouer un rôle décisif⁴³⁶. En effet, ce critère se retrouve à être appliqué particulièrement au sein d'organisations religieuses dans lesquelles des agents y travaillent, et une équivalence aux

⁴³¹ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 382.

⁴³² C. LAURENT-BOUTOT, « Le rôle de l'État dans la garantie de la liberté religieuse entre personnes privées : l'approche de la Cour européenne des droits de l'homme », in C. Bargues et N. Haupais (dir.), *Le fait religieux dans la construction de l'État*, éd. Pedone, 2016, pp. 222-223.

⁴³³ Voir *supra* n° 135.

⁴³⁴ Cour EDH, *Fernandez Martinez c. Espagne*, op. cit., § 132.

⁴³⁵ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 383.

⁴³⁶ A. OVERBEEKE, « Droit des travailleurs et droits des entreprises de tendance au regard de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme – Une mise en balance ? », op. cit., pp. 386-387.

entreprises neutres n'est pas envisageable, comme les arrêts *Obst* et *Schüth c. Allemagne* le démontrent⁴³⁷.

160. Contrôle juridictionnel effectif par la CJUE. – Le contrôle juridictionnel effectif est certes utilisé en droit de la Convention européenne des droits de l'homme, mais il l'est d'autant plus avec le droit de l'Union européenne⁴³⁸. Il est donc opportun de se pencher sur la directive 2000/78/CE, dans laquelle son article 9 prévoit que « Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe d'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être introduite se sont terminées »⁴³⁹. Ainsi, les choix opérés par l'entreprise de tendance sont soumis au contrôle d'une autorité indépendante. Cela permettrait à chaque organisme confessionnel de déterminer quels postes spécifiques sont soumis à des contraintes d'adhésion à l'esprit de l'employeur ou du recruteur⁴⁴⁰. Autrement dit, le caractère proportionné permettant un contrôle juridictionnel est consacré par la Cour de justice de l'Union européenne, qui fondera sa solution par le biais de l'article 4.2 de la directive 2000/78/CE. La solution rendue par l'arrêt *Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und E* expose ce contrôle, en affirmant que « l'église ou une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions fait valoir, au soutien d'un acte ou d'une décision tel que le rejet d'une candidature à un emploi en son sein, que, par la nature des activités concernées ou par le contexte dans lequel ces activités sont amenées à être exercées, la religion constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de cette église ou organisation, une telle allégation doit pouvoir [...] faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif [...] »⁴⁴¹.

Afin d' étoffer sa jurisprudence, elle a pu spécifier l'examen de la légalité de la bonne foi et la loyauté selon les systèmes juridiques. En effet, elle rappelle que l'éthique fondée sur la religion « ne saurait s'effectuer uniquement au regard du droit national, mais doit tenir compte des dispositions de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 ainsi que des critères qui y

⁴³⁷ Voir *supra* n° 147 et s.

⁴³⁸ X. DELGRANGE, « L'entreprise de tendance, c'est tendance ! », *op.cit.*, p. 680.

⁴³⁹ Art. 9.1 de la 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.

⁴⁴⁰ M. HAUTEFORT, « Entreprise de tendance : comment assurer un juste équilibre des droits ? – Contrat de travail et relations individuelles », *Rev. Semaine sociale Lamy*, mai 2018.

⁴⁴¹ CJUE, *Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und E*, *op. cit.*, § 55.

sont énoncés, dont le respect ne saurait être soustrait à un contrôle juridictionnel effectif »⁴⁴². La doctrine s'accorde sur la solution de la Cour de justice de l'Union européenne qui esquisse une démarche plus systématique que celle, casuistique, retenue par la Cour européenne des droits de l'homme⁴⁴³. Ce postulat pourrait s'expliquer par le mécanisme de la question préjudicielle où la Cour de justice fournit une méthode claire à la juridiction de renvoi, tandis que la Cour européenne des droits de l'homme ne fait que trancher le litige en retenant la violation ou la non-violation d'une disposition de la Convention.

2) L'obligation de neutralité dans l'entreprise de tendance laïque, un dispositif lié au secteur public

161. Frontière vague avec la neutralité du secteur public. – L'entreprise de tendance laïque, dans sa philosophie, dispose pour seule conviction la neutralité. Cette interdiction de manifester une quelconque religion s'applique par conséquent strictement, sans qu'aucune dérogation ne puisse être prise en compte. Le secteur public met en place diverses prérogatives dans un objectif simple : éviter les troubles à l'ordre public⁴⁴⁴. Divers points communs peuvent être exposés au sein du secteur privé. Parallèlement à la préservation de l'ordre public dans le secteur public, la notion de « paix sociale » est fondamentale, expliquant les restrictions quant à la manifestation de la liberté religieuse. Néanmoins, la paix sociale est subjective aux entreprises, et est implantée pour des raisons sérieuses⁴⁴⁵. L'idée de promouvoir la neutralité en tant que telle apparaît comme un critère identitaire⁴⁴⁶ dans l'entreprise privée. Par conséquent, le système juridique français pourrait, à l'avenir, ne pas reconnaître l'entreprise de tendance laïque, du fait que, par sa tradition, le principe de laïcité est juridiquement une obligation faite à la puissance publique. La neutralité est *ipso facto* une absence de tendance, et non une tendance⁴⁴⁷.

162. Quid de la clause de neutralité dans le règlement intérieur ? – La clause de neutralité prévue à l'article L. 1321-2-1 du Code du travail est questionnable sur une éventuelle reconnaissance de l'entreprise de tendance laïque. Si l'employeur a, par l'insertion de cette

⁴⁴² CJUE, *IR c. JQ*, *op. cit.*, § 47.

⁴⁴³ X. DELGRANGE, « L'entreprise de tendance, c'est tendance ! », *op. cit.*, *prec.*, p. 680.

⁴⁴⁴ C. DOLMAIRE, *Ordre public et laïcité*, RDLF, thèse n° 5, 2023.

⁴⁴⁵ Voir *supra* n° 59.

⁴⁴⁶ F. GAUDU, « L'entreprise de tendance laïque », *op. cit.*, *prec.*, p. 1186.

⁴⁴⁷ G. AUZERO, D. BOUGARD, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, *op. cit.*, p. 934.

clause dans le règlement intérieur, la possibilité de déclarer neutre son entreprise, il ne peut restreindre de manière drastique la liberté des salariés de manifester leurs convictions⁴⁴⁸. En effet, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation, dans l'affaire Baby Loup, a évoqué que « les restrictions ainsi prévues sont [...] justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché [...] »⁴⁴⁹. Le juge français est donc clair⁴⁵⁰ quant au régime juridique de la clause de neutralité : cette dernière ne peut être assimilée à une quelconque consécration de l'entreprise de tendance laïque.

Au demeurant, cette distinction est finalement établie en France, en prévoyant d'une part une laïcité stricte pour l'entreprise de tendance neutre ne pouvant être reconnue, et d'autre part, une laïcité *a priori* justifiée par la préservation de la paix sociale dans l'entreprise ayant adopté la clause.

163. Difficultés. – Le statut juridique de l'entreprise de tendance est difficilement compréhensible en raison de son ambivalence, qu'il s'agisse de son volet religieux ou neutre, mais encore en se référant aux différents systèmes juridiques. Si la consécration législative de la clause de neutralité lui permet d'être perçue comme une exception au principe de non-discrimination, mais dotée de fortes critiques ; l'entreprise de tendance pourrait poursuivre le même raisonnement.

§ 2 - La situation juridique de l'entreprise de tendance contradictoire avec le principe de non-discrimination

164. Interrogations suscitées. – Le principe de non-discrimination est sujet à diverses interrogations lorsqu'il est démontré que l'entreprise de tendance expose des contraintes à l'égard des diverses religions. Dès lors, à l'aune de l'affaire Baby Loup, il est cohérent de soutenir une hypothèse sur le constat que peut promouvoir le Comité des droits de l'homme (A). Une seconde interrogation portera sur le déséquilibre alarmant entre la liberté d'entreprendre de l'employeur et les droits des employés (B).

⁴⁴⁸ C. WOLMARK, « Neutralité dans l'entreprise et neutralisation des travailleurs ? », Rev. Le Droit Ouvrier, n° 825, avril 2017.

⁴⁴⁹ Cass., Ass. Plén., *L. c. Association Baby-Loup*, *op. cit.*

⁴⁵⁰ Voir *supra* n° 157.

A) Le constat prépondérant du Comité des droits de l'homme sur l'identité de l'entreprise de tendance

165. Principe et hypothèses. – Le Comité des droits de l'homme, par ses constatations, apparaît comme un garant de la protection du droit international des droits de l'homme. S'agissant de l'entreprise de tendance, notamment religieuse, le Comité pourrait intervenir sur le fondement de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques relatif au droit de la non-discrimination (1). En outre, il est nécessaire de se pencher sur la nature laïque de l'entreprise de tendance (2).

1) La méconnaissance du principe de non-discrimination : réception de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques

166. Observations. – Le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a pour objectif, par le biais de constatations et recommandations, de faire respecter les textes onusiens relatifs au droit international des droits de l'homme. S'agissant du statut de la liberté religieuse et de son application, il est également important, quant à l'interprétation de ces textes, d'en évoquer des principes avec les observations fournies par les Nations Unies. À cet égard, l'Observation Générale n° 22 de 1994 prévoit une disposition importante sur la situation de la liberté religieuse ou de diverses convictions fondées sur l'article 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. L'article 13.3 justifie une appréciation fluide sur le volet positif et négatif de la liberté religieuse, en énonçant que « L'article 18 distingue la liberté de pensée, de conscience, de religion ou de conviction, et la liberté de manifester sa religion ou sa conviction. Il n'autorise aucune restriction quelle qu'elle soit à la liberté de pensée et de conscience ou à la liberté d'avoir ou d'adopter la religion ou la conviction de son choix. Ces libertés sont protégées sans réserve [...] »⁴⁵¹. La pensée juridique des Nations Unies est donc générale, et ne propose pas de marge d'appréciation. Effectivement, le principe de protection « sans réserve » demeure crucial, et a pu être mis en exergue dans différentes affaires causant des divergences juridiques et idéologiques vis-à-vis des institutions protectrices des droits de l'homme.

⁴⁵¹ Art. 13.3, Observations Générales n° 22 (quarante-huitième session, 1993), Compilation des commentaires généraux et Recommandations générales adoptées par les organes des traités, Unions Nations Documents, 1994, HRI/GEN/1/Rev.1.

167. Divergences idéologiques avec la CEDH : mises en situation concrètes. –

L'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques consacre le droit à la liberté religieuse à tout individu, dont toute restriction est discriminatoire. Il est important de préciser que l'Organisation des Nations Unies, munie du Comité des droits de l'homme, est depuis ces dernières années en désaccord sur la manifestation de la liberté religieuse des individus à l'égard de la Cour européenne des droits de l'homme⁴⁵². Cette divergence a tout d'abord débuté avec l'interprétation de la liberté religieuse vis-à-vis du droit de la non-discrimination, dont la finalité est d'éviter « la stigmatisation d'une communauté religieuse en particulier »⁴⁵³. En 2018, la rupture entre ces institutions a été confirmée à travers les recommandations et constatations du Comité des droits de l'homme concernant les affaires du voile intégral⁴⁵⁴ et du port de signe religieux dans les crèches privées. Dès lors, il est judicieux d'analyser l'interprétation que cet organisme expose sur la liberté religieuse et le principe de non-discrimination.

Premièrement, le Comité des droits de l'homme, dans les constatations du 17 juillet 2018, a pu se pencher sur la marge d'appréciation consacrée par la Cour européenne des droits de l'homme, avec le notion de « vivre ensemble » à l'égard du port du voile intégral. En se fondant sur une application stricte de l'article 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Comité a énoncé que « le concept de “vivre ensemble” est très vague et abstrait et que la France n'a défini aucun droit fondamental ou liberté concrète d'autrui qui seraient affectés par le fait que certaines personnes évoluent avec le visage découvert [...] »⁴⁵⁵. Par conséquent, le Comité des droits de l'homme adopte une position juridique différente, en faveur d'une tolérance accrue sur la manifestation générale de la liberté religieuse, et en raison du caractère trop radical de la mesure⁴⁵⁶.

Par ailleurs, l'avis consultatif du Comité relatif à l'affaire Baby Loup⁴⁵⁷ a son importance capitale quant à l'application de la liberté religieuse en entreprise. L'énonciation d'une discrimination intersectionnelle⁴⁵⁸ sur le fondement de l'article 26 du Pacte est donc

⁴⁵² N. BAUER, « “Affaire Baby Loup” et burqua : la divergence profonde entre Genève et Strasbourg affaiblit la liberté de religion », *op. cit.*, p. 90.

⁴⁵³ Une référence pointilleuse doit être établie avec l'intervention de Madame Asma Jahangi au sein de l'avis du Conseil économique et social, « Rapport de la rapporteuse spéciale sur la liberté de religion ou de conviction », E/CN.4/2006/5, 9 janvier 2006, § 56.

⁴⁵⁴ Cour EDH, *S.A.S. c. France*, *op. cit.* ; Plus précisément sur la loi du 11 octobre 2010.

⁴⁵⁵ Comité des droits de l'homme, Constatations, 17 juillet 2018, *Sonia Yaker c. France et Miriana Hebbadj c. France*.

⁴⁵⁶ T. COUSTET, « Voile intégral : pour le Comité des droits de l'homme, la France a violé les droits humains de deux femmes », *Rev. Dalloz*, 26 octobre 2018.

⁴⁵⁷ Comité des droits de l'homme, 10 août 2018, *op. cit.* ; Voir *supra* n° 85.

⁴⁵⁸ *Ibid.*

inédite. En effet, quand bien même la Cour européenne des droits de l'homme n'a pas été amenée à se prononcer sur le litige, sa solution aurait probablement été identique à celle rendue par sa jurisprudence constante, en se référant à la marge d'appréciation des États. L'avis de cet organe de surveillance des Nations Unies expose, le cas échéant, une dimension précise : au sein d'une entreprise, la laïcité ne doit en aucun cas être un motif pour restreindre de manière arbitraire une religion, résultant d'une discrimination⁴⁵⁹.

168. Approche concrète et préconisée relative aux entreprises de tendance religieuse. – Le Comité des droits de l'homme emporte *in fine* une dimension religieuse différente. Quand bien même l'affaire Baby Loup est percutante concernant la manifestation de la liberté religieuse en entreprise, la situation des entreprises de tendance religieuse n'a cependant jamais été portée devant cet organe. Partant, il convient de se pencher sur la solution hypothétique et cohérente à laquelle le Comité peut être amené à se prononcer. En vérité, placé dans une posture peu évidente, deux hypothèses doivent être analysées.

D'une part, il pourrait affirmer que restreindre la consécration stricte pour tous les salariés conformément à une religion au sein d'une entreprise de tendance serait une discrimination indirecte fondée sur les autres religions et convictions, si une violation du droit au respect de la vie privée est avérée. Effectivement, il irait à l'encontre de l'idéologie d'une entreprise de tendance religieuse en se fondant sur la protection sans réserve de la liberté religieuse et du droit au respect de la vie privée, et rappellerait le droit de chacun de croire en une religion ou une conviction comme étant une liberté fondamentale. Dès lors, une ligne de conduite serait maintenue en apportant une complémentarité vis-à-vis de la solution Baby Loup, et l'affirmation selon laquelle l'entreprise de tendance religieuse doit intervenir dans un cadre idéologique expressément prônée serait déraisonnable.

D'autre part, le Comité des droits de l'homme pourrait garder une approche commune avec la Cour européenne des droits de l'homme et la Cour de justice de l'Union européenne. En retenant divers caractères, comme la défense et la promotion d'une religion, le Comité pourrait admettre que la liberté des salariés est restreinte uniquement si celles-ci sont justifiées et proportionnées au but recherché. Cette admission a déjà fait l'objet de divers raisonnements institutionnels⁴⁶⁰ pouvant suggestionner le Comité des droits de l'homme.

De ce fait, il semble désormais opportun de se pencher sur le cadre des entreprises de tendance laïque.

⁴⁵⁹ *Ibid.*

⁴⁶⁰ *Ibid.*

2) L'obligation de restriction justifiée et proportionnée des entreprises de tendance laïque

169. Articulation de l'entreprise de tendance avec le principe de non-discrimination. – L'entreprise de tendance laïque fait l'objet d'un débat considérable sur la notion de neutralité. Le Comité des droits de l'homme, au même titre que pour l'entreprise de tendance religieuse, peut être amené à prendre parti. De plus, sa prise de position est déterminante en tenant compte de deux suppositions. La première supposition repose sur une corrélation significative avec sa solution rendue concernant l'affaire Baby Loup, eu égard à la restriction de la liberté religieuse avec la clause de neutralité. La seconde est établie en considération de l'avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme, dont il est essentiel d'en analyser la fonction.

170. Intérêt de la Commission nationale consultative des droits de l'homme. – La Commission nationale consultative des droits de l'homme a été fondée en 1947 à l'initiative de Monsieur René Cassin, et est considérée comme étant l'institution nationale de protection et de promotion des droits de l'Homme en France, accréditée auprès des Nations Unies⁴⁶¹. S'agissant de la question de savoir si l'entreprise de tendance laïque doit être reconnue – en vertu de la laïcité consacrée en tant que conviction – cette institution a pu y apporter une réponse. Suite à un avis du 26 septembre 2013 par sollicitation du président de l'Observatoire de la laïcité, la Commission nationale consultative des droits de l'homme a énoncé que « L'entreprise de tendance laïque comme prolongement de la liberté des non-croyants est une notion que le droit ne saurait admettre. D'une part, la laïcité est un principe constitutionnel d'organisation de l'État, et ne peut être considérée comme une tendance »⁴⁶². La reconnaissance d'un tel type d'entreprise demeure impossible et une distinction propre avec le secteur public est opérée. De plus, afin de se pencher sur l'exclusion de la liberté religieuse, cette commission affirme que « quelles que soient les raisons pour lesquelles une entreprise souhaiterait exclure de son espace le fait religieux (paix sociale, image de marque...) la simple volonté de ne pas heurter les non-croyants ne saurait être une raison insuffisante »⁴⁶³.

⁴⁶¹ Cf. <https://www.cncdh.fr/presentation>

⁴⁶² CNCDH, « Avis sur la laïcité », 26 septembre 2013, § 25.

⁴⁶³ *Ibid.*

171. Raisonnement potentiellement analogique du Comité des droits de l'homme.

– Un avis rendu par la Commission nationale consultative des droits de l'homme est irréfutable, du fait qu'il pourrait grandement influencer le Comité des droits de l'homme. Prendre en compte l'avis de la Commission sur la non-reconnaissance de l'entreprise de tendance laïque apparaît comme une solution judicieuse, mais surtout logique. En effet, la neutralité convictionnelle ne pouvant être consacrée dans le système juridique français, le Comité des droits de l'homme saurait par voie de conséquence maintenir ce postulat. La reconnaissance d'une discrimination serait certainement inévitable en raison de l'attache particulière que le Comité accorde sur la combinaison entre les articles 18 et 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, du fait qu'aucune entreprise ne peut discriminer sur la base d'une conception idéologique.

Ainsi, l'entreprise de tendance laïque, au même titre que l'entreprise de tendance religieuse, s'avère être un obstacle du droit de la non-discrimination. Il est nécessaire d'en apporter une critique, et d'analyser un déséquilibre entre la liberté d'entreprendre de l'employeur et les droits des employés.

B) Le déséquilibre alarmant entre la liberté d'entreprendre de l'employeur et les droits des employés

172. Danger inhérent de discrimination par l'employeur. – L'employeur jouit d'une exception vis-à-vis du principe de non-discrimination et dispose d'une prise en compte de la tendance comme justification spécifique d'une restriction des droits du travailleur. Cela est matérialisé tant par un refus d'embauche que par une exigence accrue de loyauté⁴⁶⁴, dont la finalité est d'être en communion de pensée avec l'employeur⁴⁶⁵. Par voie de conséquence, une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation pourrait prévaloir⁴⁶⁶, le cas échéant, sur les aptitudes professionnelles. Partant de ce constat regrettable, il est évident que le principe de discrimination est absolu, causant une atteinte à la sécurité juridique du salarié. La complexité de la légalité de la neutralité a notamment été discernée durant ces dernières

⁴⁶⁴ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 377.

⁴⁶⁵ J.-P. MARGUÉNAUD, J. MOULY, « Les droits de l'Homme salarié de l'entreprise identitaire », *Rev. Dalloz*, 2011, p. 1637.

⁴⁶⁶ O. DE SCHUTTER, *Discrimination et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, op. cit., p. 75.

années par la Cour de justice de l'Union européenne. En effet, s'agissant d'une affaire combinée selon laquelle une suspension avait été prononcée envers deux employées⁴⁶⁷ ayant refusé d'ôter leur voile en milieu de travail, alors que des dispositions avaient été mises en place afin d'autoriser la restriction d'un quelconque fait religieux en entreprise. Néanmoins, ne reconnaissant pas la discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions⁴⁶⁸, la Cour de justice perçoit la discrimination indirecte. En effet, elle énonce que « la règle en cause [...] touche, sur le plan statistique, presque exclusivement les travailleurs féminins qui portent un foulard en raison de leur foi musulmane, si bien que la Cour part de la prémisse selon laquelle cette règle est constitutive d'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion. »⁴⁶⁹. Bien que l'arrêt soit dans l'ensemble identique aux législations françaises et à la Cour de cassation, cette évolution relative à la reconnaissance d'une discrimination indirecte, fondée sur la religion musulmane, est significative dans le cas où une entreprise détermine une règle interne. De toute évidence, cet arrêt est porteur d'un équilibre certain et effectif face à la lutte contre les discriminations, affinant le raisonnement de la Cour de justice⁴⁷⁰. Il serait donc, à travers cette affaire, cohérent de raisonner par analogie avec l'entreprise de tendance. En effet, il est conjointement nécessaire pour l'employeur d'être très prudent concernant la promotion d'une religion ou d'une conviction, auquel cas une discrimination serait perceptible.

173. Position doctrinale. – La doctrine s'accorde sur la finalité de l'entreprise de tendance neutre. Eu égard à l'entremêlement paradoxal de la neutralité de l'État et de la neutralité convictionnelle⁴⁷¹, l'entreprise de tendance pourrait apparaître, comme le souligne le Professeur Jean Mouly, comme le « cheval de Troie » d'une laïcité de combat⁴⁷², toutefois discriminatoire au sein de l'entreprise privée⁴⁷³. Hormis les États reconnaissant la neutralité en tant que conviction⁴⁷⁴, une entreprise de tendance laïque serait impossible, et *in fine* irrégulière.

⁴⁶⁷ Dans le premier cas, il s'agissait (de manière identique à l'affaire Baby Loup), d'une éducatrice au sein d'une crèche ; dans le second cas, une salariée au sein d'une chaîne de droguerie.

⁴⁶⁸ CJUE, GC, 15 juillet 2021, *IX c. WABE et MH c. MH Müller Handels GmbH*, C-804/18 et C-341/19, § 55.

⁴⁶⁹ *Ibid.*, § 59.

⁴⁷⁰ M. HAUTEFORT (dir.), « Liberté religieuse du salarié », in *Droit du travail*, Rev. Le Lamy social, mai 2025.

⁴⁷¹ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 393.

⁴⁷² J. MOULY, « L'affaire Baby Loup devant la Cour de renvoi : la revanche de la laïcité ? », Rev. Dalloz, 2014, p. 69.

⁴⁷³ En ce sens, S. HENNETTE-VAUCHEZ, V. VALENTIN, *L'affaire Baby Loup ou la nouvelle laïcité*, éd. LGDJ, 2014, p. 51.

⁴⁷⁴ Cf. La Belgique ; voir *supra* n° 157.

174. Atteinte effective aux libertés individuelles du salarié : une exigence de cohérence complexe. – Le salarié, devant faire preuve de loyauté et de bonne foi, doit par principe être au service d'un idéal que l'entreprise de tendance demande de partager⁴⁷⁵. Si l'employeur détient un rôle décisionnaire afin de permettre la bonne marche de l'entreprise, celui-ci peut de surcroît sanctionner le salarié ayant fauté dans sa vie personnelle. Néanmoins, l'employeur, limité dans ce pouvoir lorsque la bonne marche n'est pas atteinte⁴⁷⁶, détient un droit important d'imposer une attitude de bonne foi et de loyauté. Ces exigences professionnelles doivent s'imputer au mode de vie du salarié, et doivent être poursuivies de manière « cohérente et systématique », notamment en ce qui concerne la neutralité⁴⁷⁷. Cette éthique d'entreprise cohérente et systématique n'est toutefois pas exempte de critiques. Comme l'indique Madame Sophie Minette, cette exigence de cohérence fait naître le risque d'une certaine forme de « radicalité » de la croyance⁴⁷⁸, justifiant assurément une atteinte aux libertés individuelles du salarié, qu'il s'agisse de sa liberté religieuse ou de son droit au respect de la vie privée.

175. Solutions préconisées. – Le concept d'entreprise de tendance se justifie par divers enjeux. Il est de nécessité publique – à titre d'illustration – que les églises et associations religieuses existent, aux fins que les individus disposent d'un cadre social adapté pour manifester leurs convictions intimes⁴⁷⁹. Des solutions doivent en somme être exposées sur l'entreprise de tendance religieuse et l'entreprise de tendance laïque.

Tout d'abord, la Cour de cassation a refusé l'argumentation d'une tendance neutre⁴⁸⁰. Sa non-reconnaissance est la solution la plus appropriée et est encourageante, en ce qu'elle permet de faire respecter d'une part les principes constitutionnels, et d'autre part, le principe de laïcité propre aux agents publics.

Par ailleurs, les entreprises de tendance religieuse peuvent être reliées aux associations cultuelles, dont le nombre actuel est – à titre de représentation – d'environ 5 000 en France⁴⁸¹. Si la reconnaissance des entreprises de tendance n'a toujours pas de consécration dans la

⁴⁷⁵ J. SAVATIER, « La liberté dans le droit du travail », *Dr. Soc.*, 1990, p. 49.

⁴⁷⁶ Voir *supra* n° 153.

⁴⁷⁷ CJUE, *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, *op. cit.*

⁴⁷⁸ S. MINETTE, *Entre discours et conscience, les conditions juridiques du fondamentalisme religieux*, éd. Bruylant, 2014, pp. 283-297.

⁴⁷⁹ B. PETIT, « L'engagement religieux de l'entreprise : un engagement pour la foi ou pour le marché ? », *op. cit.*, p. 41.

⁴⁸⁰ G. AUZERO, D. BOUGARD, E. DOCKÈS, *Droit du travail, op. cit., prec.*, p. 934.

⁴⁸¹ Cf. J. CASTEX, « Projet de loi de finance rectificative pour 2021 », in Assemblée nationale, 2 juin 2021.

législation française⁴⁸², il est important de statuer sur la viabilité et l'équilibre entre liberté religieuse et respect des droits fondamentaux. L'entreprise de tendance religieuse doit, de ce fait, faire l'objet d'une approche *in concreto*. En premier lieu, l'objection de conscience ne peut, en tant que telle, être invoquée par une organisation⁴⁸³. Toutefois, une tolérance semble se développer depuis quelques années. Comme énoncé précédemment avec le Secours Catholique, la richesse de la diversité des parcours de vie et des convictions religieuses et philosophiques de chacun est un élément à prendre sérieusement en compte. Il serait donc finalement judicieux d'adopter un régime plus souple à l'égard des salariés – notamment afin de respecter le droit au respect de la vie privée, permettant par conséquent d'éviter toutes formes de discriminations avérées.

176. Transition. – À travers cette étude, il est démontré que le régime juridique actuel de l'entreprise de tendance ne parvient pas à assurer une lutte effective contre la discrimination fondée sur la religion. Au contraire, il s'agit, le cas échéant, d'une justification à cette dernière. Ainsi, il semble essentiel de revenir au régime de l'entreprise initiale, en y énonçant un concept contemporain et fort d'intérêt : l'accommodement raisonnable.

⁴⁸² P. BAILLY, G. PIGNARRE, M. BLATMAN, M. VÉRICEL, *Conditions de travail, op. cit., préc.*, p. 742.

⁴⁸³ Comm. EDH, *Kontakt-Information-Therapie et Hagen c. Autriche*, *op. cit.*

Chapitre 2 – L’accommodement raisonnable, une conception d’égalité encourageant le droit à la différence

177. Genèse et enjeu de l’accommodement raisonnable. – L’accommodement raisonnable provient initialement des États outre-Atlantique. Le droit nord-américain, dont le Canada et les États-Unis font partie, imprègne en premier ce principe dans son système juridique. En effet, en y déduisant un principe de non-discrimination, une obligation générale pour les employeurs d’intégrer cet accommodement est prise en compte⁴⁸⁴. Divers enjeux peuvent, à l’inverse, être reconnus au sein du droit européen et de sa réception vis-à-vis des États membres. À travers ce dernier chapitre, il conviendra de développer une première partie sur l’accommodement raisonnable dans le système juridique canadien (Section 1) et, dans une seconde, son influence au sein des États européens (Section 2).

Section 1 - L’accommodement raisonnable dans le système juridique canadien

178. Concept de religion en droit canadien. – Le Canada démontre un système juridique opposé au droit européen en matière religieuse. En effet, la Cour suprême du Canada énonce un principe constant selon lequel « Il n’existe pas de religion d’État »⁴⁸⁵. La laïcité n’étant pas reconnue également, une souplesse émerge sur l’appréciation de la liberté religieuse des individus, et, en somme, à l’égard des salariés en entreprise. Il est donc utile d’analyser en premier lieu le concept découlant d’une obligation juridique (§ 1), puis, le concept apportant une rigueur dans le respect des droits fondamentaux en entreprise (§ 2).

§ 1 - Le concept découlant d’une obligation juridique

179. Analyse primaire. – Afin d’identifier le caractère de cette obligation juridique, il est primordial tout d’abord d’exposer une définition cohérente (A) de l’accommodement raisonnable, et de l’analyser comme un dispositif permettant de remédier aux discriminations indirectes (B).

⁴⁸⁴ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l’entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 35.

⁴⁸⁵ Cour suprême du Canada, 15 novembre 1955, *Chaput c. Romain*, [1955] R.C.S., p. 834.

A) La définition de l'accommodement raisonnable

180. Double fondement juridique. – La théorie et la pratique sont conjointement liées en ce qui concerne la définition des accommodements. En ce sens, la Charte des droits fondamentaux et la législation canadienne globale (1) sont complétées par la jurisprudence (2).

1) Le cadre juridique de l'accommodement raisonnable au Canada

181. Principe. – Le Canada détient une richesse de sources juridiques relative à la notion d'accommodement raisonnable. À l'origine, la Charte des droits et libertés, promulguée le 17 avril 1982, exposait certaines prémices avec un principe général de cette notion. En effet, bien que l'accommodement raisonnable ne soit pas explicitement évoqué, une combinaison entre les articles 2 et 15 doit être effectuée. Premièrement, l'article 2 de la Charte énonce que la liberté de conscience et de religion est attribuée à chacun⁴⁸⁶. L'application de cette liberté est complétée par l'article 15, disposant d'une part que « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur [...] la religion [...] »⁴⁸⁷, et d'autre part s'agissant des programmes de promotion sociale, que la disposition précédente « n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait [...] de leur religion [...] »⁴⁸⁸.

182. Complémentarité textuelle. – Le Canada est un État fédéral. Cela implique donc une nécessaire adéquation des États fédérés à l'égard de la notion d'accommodement raisonnable. Néanmoins, il s'avère que le Québec a opté pour une charte exposant les droits fondamentaux de tout individu antérieurement à la promulgation de la Charte canadienne. Entrée en vigueur le 28 juin 1976, la Charte des droits et libertés de la personne régissait le respect des droits fondamentaux au Québec. Preuve d'une grande avancée juridique et sociale, la Charte québécoise a pu poser les prémices de cet accommodement raisonnable. Tout d'abord, l'article 3 affirme que « Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté

⁴⁸⁶ Art. 2, a) de la Charte canadienne des droits et libertés : « 2. Chacun a les libertés suivantes : a) liberté de conscience et de religion.

⁴⁸⁷ Art. 15, (1) de la Charte canadienne des droits et libertés, exposant également la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, l'âge ou les déficiences mentales et physiques.

⁴⁸⁸ Art. 15, (2) de la Charte canadienne des droits et libertés.

de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique ». De manière identique, la Charte canadienne reprendra la conception égalitaire de la Charte québécoise lorsque cette dernière ajoutait en son article 10 que « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour ce handicap »⁴⁸⁹. Une corrélation avec la notion de discrimination, permettant une reconnaissance implicite de l'aménagement raisonnable, est de surcroît mise en avant. Effectivement, le second alinéa de l'article 10 évoque qu'il y a discrimination « lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit »⁴⁹⁰.

183. Contraintes majeures : absences de laïcité et de pluralisme syndical. – Un double volet doit être pris en compte. D'une part, le Québec reconnaît le principe de laïcité avec l'article 1^{er} de la loi du 16 juin 2019 selon lequel « L'État du Québec est laïc. ». D'autre part, le Canada ne reconnaît pas la laïcité, mais reconnaît indéniablement la liberté religieuse pour tous en tant que droit fondamental, quand bien même le préambule de la Charte canadienne des droits et libertés affirme que « le Canada est fondé sur des principes qui reconnaissent la suprématie de Dieu et la primauté du droit [...] ». Cet État reste donc lié aux traditions chrétiennes qui en valorisent le culte, à l'instar de divers États européens⁴⁹¹, mais expose une attache particulière vis-à-vis des autres religions.

Dans les entreprises canadiennes, il est accessoirement opportun de préciser que, contrairement au droit français, le pluralisme syndical n'est pas reconnu. En effet, il subsiste un monopole de représentation en faveur du syndicat qui obtient l'appui d'une majorité absolue des personnes occupant une fonction au sein d'une unité de travail⁴⁹². Ainsi, tout salarié doit aliéner à ce monopole de représentation, par l'effet de la loi, sa liberté de négocier ses propres conditions de travail⁴⁹³. Afin d'en rappeler les limites, il convient de se pencher sur la consécration explicite de l'accommodement raisonnable opéré par les juridictions.

⁴⁸⁹ Art. 10, al. 1^{er} de la Charte des droits et libertés de la personne.

⁴⁹⁰ Art. 10, al. 2 de la Charte des droits et libertés de la personne.

⁴⁹¹ Voir *supra* n° 7.

⁴⁹² C. BRUNELLE, « L'accommodement raisonnable dans les entreprises syndiquées du Québec : une valse à mi-temps », *Rev. Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 261, 1^{er} septembre 2009.

⁴⁹³ *Ibid.*

2) Le rôle indéniable des tribunaux dans l'interprétation de l'obligation d'accommodement

184. Apport de la Cour suprême du Canada sur l'obligation d'une mise en place de l'accommodement raisonnable. – Si les textes encouragent une forme de diversification, le juge a, quant à lui, pu le consacrer. La Cour suprême du Canada apporte, par un arrêt de 1985, une solution cruciale concernant la mise en place de l'accommodement raisonnable au sein des entreprises⁴⁹⁴. Factuellement, une salariée de l'entreprise Simpsons-Sears est devenue membre de « l'Église adventiste du septième jour », qui exige un repos dominical étendu au samedi, jour où elle exécutait son contrat de travail. Un conflit était alors en jeu entre les horaires de travail aménagés et les obligations professionnelles. Suite à la proposition d'un changement de contrat à temps partiel par son employeur, la salariée l'accepta par contrainte. Estimant qu'une discrimination pouvait être admise, elle décida de consulter la Commission ontarienne des droits de la personne et, le cas échéant, d'entamer une instance en justice.

Elle n'obtint pas gain de cause par les juges du fond, en raison de l'acceptation du contrat, ne pouvant résulter d'une discrimination au sens du Code ontarien des droits de la personne. Suite à cette solution rendue par la Cour d'appel d'Ontario, la requérante décide de se pourvoir auprès de la Cour suprême du Canada. Cette Haute juridiction admet premièrement une distinction entre la discrimination directe et indirecte, et reconnaît, le cas échéant, la discrimination indirecte causée par les conditions de travail⁴⁹⁵. Partant de ce constat, la Cour suprême fonde sa solution sur la mise en place de l'accommodement raisonnable dont peut bénéficier l'employée, en énonçant que « L'obligation dans le cas de discrimination par suite d'effet préjudiciable, fondée sur la religion ou la croyance, consiste à prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec le plaignant »⁴⁹⁶. Cette consécration expose la faveur qui peut être accordée envers un salarié eu égard aux horaires aménagés. Dès lors, la liberté religieuse peut être garantie, avec une obligation pour l'employeur d'offrir un accommodement individualisé⁴⁹⁷.

185. Approfondissement de l'interprétation. – L'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears* apparaît comme la reconnaissance fondatrice de

⁴⁹⁴ Cour suprême du Canada, 17 décembre 1985, *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S., p. 536.

⁴⁹⁵ *Ibid.*, §§ 18-19.

⁴⁹⁶ *Ibid.*, § 23.

⁴⁹⁷ M. MONTPETIT et S. BENATCHEZ, « Le principe d'accommodement raisonnable en matière religieuse », *Rev. Droit des religions*, n° 7, 2019, pp. 13-40.

l'accommodement raisonnable en matière religieuse au Canada. La Cour suprême applique ce principe dans les magasins de détails, tel que Sears Canada⁴⁹⁸, mais également dans le secteur public. Dès lors, un principe général se voit être appliqué, qu'il s'agisse des salariés provenant d'entreprises privées, mais aussi des agents publics. En 1985, à travers son arrêt *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, la Cour suprême du Canada a pu se pencher sur cette question⁴⁹⁹. Dans cette affaire, trois enseignants de religion juive, étant employés par la Commission scolaire, ont souhaité prendre un jour de congé pour célébrer le Yom Kippour⁵⁰⁰. La décision de cette commission, ayant accepté d'attribuer un jour de congé sans traitement, fait toutefois l'objet de contestations par le syndicat des enseignants afin d'obtenir le remboursement de ce jour de salaire. Suite au débat considérable entre les juridictions du fond, la Cour suprême du Canada s'inscrit dans une ligne de conduite identique à celle déjà préétablie.

Dès lors, celle-ci énonce que l'équité en milieu de travail est un « objectif magnifique qu'il vaut la peine de s'efforcer d'atteindre ». Elle reconnaît une discrimination en fondant l'argumentaire suivant : « Une fois qu'il est établi que des règles, procédures ou normes en matière d'emploi sont sources de discriminations par suite d'un effet préjudiciable, l'employeur doit tenter raisonnablement de s'entendre avec les employés lésés qui appartiennent presque toujours à un groupe minoritaire. Pour qu'il y ait égalité et équité véritables en milieu de travail, quelles que soient les croyances religieuses des employés, il va de soi que l'employeur doit être tenu de prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec les employés lésés par les règles en matière d'emploi ».

De toute évidence, une conciliation doit être opérée entre les pouvoirs de l'employeur et les droits des salariés, quand bien même il s'agit d'un établissement public. Le Canada, grâce aux solutions rendues par la Cour suprême, adopte une souplesse à l'égard de la religion. Cela s'explique notamment lorsque le préambule de la Charte prévoit la seule référence à Dieu⁵⁰¹ démontrant, paradoxalement, une avancée majeure de la lutte contre les discriminations fondée sur les convictions religieuses. En outre, il convient de s'attarder désormais sur les différentes méthodes permettant de remédier aux discriminations indirectes.

⁴⁹⁸ Anciennement Simpsons-Sears.

⁴⁹⁹ Cour suprême du Canada, 23 juin 1994, *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S., p. 525.

⁵⁰⁰ Jour du « Grand Pardon » : jour saint issu du judaïsme, prévu traditionnellement au dixième jour du premier mois de l'année civile juive (généralement courant octobre).

⁵⁰¹ Voir *supra* n° 183.

B) Le dispositif remédiant aux discriminations indirectes

186. Mise en place de la notion. – Afin de remédier aux différentes discriminations, en particulier indirectes, il est utile d'évoquer les mécanismes d'accommodement raisonnable (1) rétablissant, inévitablement, une égalité entre les salariés au sein de l'entreprise (2).

1) Les mécanismes d'accommodement raisonnable

187. Obligation juridique générale. – Bien que l'accommodement raisonnable tende à s'appliquer dans le cadre initial de l'emploi, celui-ci est en revanche une obligation juridique générale⁵⁰². En matière religieuse, Madame Rim-Sarah Alouane affirme que si les institutions publiques ne sont pas neutres, elles sont toutefois marquées par le poids historique de la religion traditionnellement majoritaire au Canada. Cependant, l'accommodement raisonnable n'apparaît pas comme un privilège, mais bien comme un mécanisme rigoureusement encadré permettant de rétablir un « semblant d'équité et d'égalité »⁵⁰³. Cette obligation juridique permet *in fine* de concéder aux individus la droit de manifester leur religion, et ce, même si les pratiques sont susceptibles d'entrer en conflit avec l'application de la norme générale et abstraite⁵⁰⁴.

188. Entente entre employeur et salarié. – L'accommodement raisonnable peut être établi entre les parties, du fait qu'il pourrait être contractuel ou judiciaire. En ce sens, si le défendeur accommode la victime réclamant justice afin de faire disparaître l'effet d'une condition neutre d'application générale – en l'occurrence une clause perçue comme discriminatoire – alors cela est suffisant⁵⁰⁵. À ce titre, l'accommodement raisonnable fondé sur la religion pourrait tout d'abord être demandé par le salarié afin de lui faire porter en sa faveur un avantage pouvant se légitimer par un rite provenant de sa religion. Cette demande peut être mise en place s'agissant des horaires aménagés, des ports d'insigne religieux, ou éventuellement d'une salle de prière. Le Professeur québécois Pierre-Gabriel Jobin a pu identifier ce mécanisme lié à la demande du salarié, qui doit aboutir par une entente avec

⁵⁰² R.-S. ALOUANE, *La notion d'accommodement raisonnable en matière religieuse. Étude comparée entre la France et la Canada*, RDLF, thèse n° 5, 2025.

⁵⁰³ *Ibid.*

⁵⁰⁴ *Ibid.*

⁵⁰⁵ En ce sens, voir Cour suprême du Canada, 13 septembre 1990, *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta*, [1990] 2 R.C.S., p. 489.

l'employeur. Il y énonce que si les parties se sont entendues sur une solution qui leur convienne, alors elle pourrait être valide, quels qu'en soient les termes – même *a priori* discriminatoires⁵⁰⁶.

189. Promotion de la lutte contre les discriminations. – La liberté religieuse apparaît au Canada comme un droit fondamental. C'est donc avec un fort intérêt que le système juridique canadien souhaite, par le biais de l'accommodement raisonnable, promouvoir une égalité des individus afin de lutter efficacement contre les discriminations. En ce sens, il est nécessaire de rappeler que l'obligation d'accommoder a pour finalité d'interdire toute mesure ayant pour effet de désavantager un salarié ou de le priver des bienfaits de l'entreprise, en raison de ses caractéristiques particulières⁵⁰⁷. La Cour suprême du Canada eut à préciser juridiquement cette promotion d'égalité entre les individus, en admettant que la Charte canadienne des droits et libertés a pour objet « d'empêcher toute atteinte à la dignité et la liberté humaine essentielle par l'imposition de désavantages, de stéréotypes et de préjugés politiques et sociaux, et de favoriser l'existence d'une société où tous sont reconnus par la loi comme des êtres humains égaux ou comme des membres égaux de la société canadienne, tous aussi capables, et méritant le même intérêt, le même respect, et la même considération »⁵⁰⁸. Il est donc, suite à cette promotion d'égalité, opportun de se pencher sur le rétablissement d'un équilibre et d'égalité par l'identification des discriminations indirectes.

2) Le rétablissement d'un équilibre et d'égalité par l'identification des discriminations indirectes

190. Reconnaissance du droit à la différence. – La reconnaissance de la différence religieuse et la nécessité d'accommoder un salarié pour éviter une discrimination s'inscrivent dans les objectifs centraux pour l'identité juridique canadienne, découlant notamment du principe de non-discrimination⁵⁰⁹. Là encore, les choix de la laïcité ouverte et de l'interculturalisme s'inscrivent de manière harmonieuse au sein du système juridique canadien, marqué par son histoire et les « valeurs laïques » respectueuses de la diversité culturelle et

⁵⁰⁶ P.-G. JOBIN, « L'application de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne aux contrats : toute une aventure. », RTD Civ., 2007, p. 33.

⁵⁰⁷ M. JÉZÉQUEL, « L'obligation d'accommodement : un outil juridique et une mesure d'intégration », Rev. Éthique publique, vol. 8, n° 1, 2006.

⁵⁰⁸ Cour suprême du Canada, 25 mars 1999, *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, § 51, [1999] 1 R.C.S., p. 497.

⁵⁰⁹ H. BENSOUA, *L'accommodement raisonnable, outil d'égalité face à la diversité religieuse et culturelle au Québec*, Montréal, Mémoire de recherche, Université de Montréal, 2010.

religieuse. Ainsi, il semble que le droit à la différence est un élément clé dont les individus peuvent bénéficier, et plus spécifiquement, les salariés du fait de leur religion.

191. Avènement de l'interculturalisme. – Afin de se pencher sur l'équilibre et l'égalité en reconnaissant l'identification des discriminations indirectes, il est nécessaire de percevoir une vision sociologique de la matière. Une analyse doit être effectuée, le cas échéant, en se penchant sur l'interculturalisme au Canada qui contribue grandement à la conception de l'accommodement raisonnable. À ce titre, le Professeur québécois Gérard Bouchard apporte une définition générale selon laquelle « L'inter culturalisme entend tracer une voie entre les modèles qui tendent soit vers l'assimilation, soit vers la segmentation. Dans cet esprit, il met l'accent sur l'intégration, ce qui entraîne quatre corollaires : œuvrer à l'insertion économique et sociale de tous les citoyens, [...], lutter contre toutes les sources et formes de discriminations [...], promouvoir les rapprochements, échanges et interactions entre individus et groupes, encourager la formation d'une culture commune à partir et au-delà de la diversité ethnoculturelle, mais sans faire obstacle à cette diversité. [...] C'est bien là le cœur de l'inter culturalisme : négocier, rechercher des équilibres, des ajustements mutuels en vue d'une intégration pluraliste, sur fond de respect des valeurs fondamentales »⁵¹⁰.

Le droit des salariés d'exercer la liberté religieuse dans le cadre du travail se voit, plus spécifiquement, être appliqué. En ce sens, le Professeur Bouchard rappelle son postulat, selon lequel l'interculturalisme prend en charge la gestion des accommodements⁵¹¹, permettant de reconnaître une véritable symbiose entre l'accommodement raisonnable et la lutte contre les discriminations indirectes.

192. Dispositif remédiant aux discriminations indirectes. – L'accommodement raisonnable, d'un point de vue juridique, est un concept agissant dans le cadre du droit à l'égalité. Partant, il permet d'éviter toute forme de discrimination en accordant un traitement particulier à une personne face à une norme ou une pratique de portée universelle⁵¹². D'un point de vue purement fonctionnel, l'accommodement raisonnable est en mesure de revêtir des

⁵¹⁰ G. BOUCHARD, « L'interculturalisme québécois. Esquisse d'un modèle. », in G. Bouchard, G. Battaini-Dragoni, C. Saint-Pierre, G. Nootens et F. Fournier (dir.), *L'interculturalisme. Dialogue Québec-Europe. Actes du Symposium international sur l'interculturalisme*, Montréal, Montréal : L'interculturalisme, 2011, p. 611.

⁵¹¹ G. BOUCHARD, « Qu'est-ce que l'interculturalisme ? », *Rev. Droit de McGill*, vol. 56, n° 2, 2011, pp. 426-429.

⁵¹² M.-A. DOWD, « L'accommodement raisonnable : éviter les dérapages », *Rev. Le Devoir*, novembre 2006, p. 7.

finalités diverses⁵¹³. Juridiquement, cet outil se présente comme un dispositif « correctif » dont la destination consiste à remédier aux discriminations indirectes afin de rétablir l'égalité des droits, agissant comme un outil d'intégration⁵¹⁴. Selon les approches analysées dans cette étude, qu'elles soient sociologique et juridique, il est évident que cette obligation d'accommodement provenant du droit canadien apporte une rigueur quant au respect de la liberté religieuse en entreprise.

§ 2 – Le concept apportant une rigueur dans le respect de la liberté religieuse en entreprise

193. Scission du raisonnement. – Le respect des droits fondamentaux est le principe de chaque État. Le Canada, ne faisant guère exception, consacre l'accommodement raisonnable au service d'une cohésion sociale (A). Cependant, il est essentiel d'analyser les limites qui en découlent (B).

A) L'accommodement raisonnable au service d'une cohésion sociale

194. Connexité entre accommodement raisonnable et cohésion sociale. – Un focus portera sur la connexité entre l'accommodement raisonnable et le principe de cohésion sociale. Premièrement, un regard sera porté sur le rôle de l'accommodement à l'égard de cette cohésion (1), et deuxièmement, sur l'impact vis-à-vis de la diversité et de l'inclusion (2).

1) Le rôle de l'accommodement dans la promotion de la cohésion sociale

195. Enjeu. – Premièrement, la cohésion sociale pourrait être définie comme étant « la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, à minimiser les disparités et à éviter la polarisation. Une société cohésive est une communauté solidaire composée d'individus libres poursuivant des buts légitimes communs par des voies démocratiques. »⁵¹⁵. Par ailleurs, le droit du travail, régissant les relations individuelles et collectives, et le droit à

⁵¹³ R.-S. ALOUANE, *La notion d'accommodement raisonnable en matière religieuse. Étude comparée entre la France et la Canada*, op. cit.

⁵¹⁴ *Ibid.*

⁵¹⁵ Définition générale issue du Comité européen pour la cohésion sociale (2004), voir *Stratégie de cohésion sociale révisée*, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 27 avril 2004.

l'égalité, permettant d'éviter les discriminations, encouragent cette cohésion sociale et sont corrélés en parfaite symbiose⁵¹⁶. La liberté religieuse, en l'occurrence, pourrait être tripartite dans ce schéma. Ainsi, l'accommodement raisonnable dans le système juridique canadien apparaît comme un véritable outil favorisant la cohésion sociale⁵¹⁷.

196. Nécessité d'ajuster les normes. – L'ajustement des normes en entreprise permet de consolider la cohésion sociale et d'éviter les discriminations. Globalement, cet ajustement de norme, permettant *in fine* de répondre aux exigences d'égalité substantielle, se rencontre donc sous l'idée de l'accommodement raisonnable⁵¹⁸. Le principe de l'accommodement raisonnable pourrait à juste titre être compris comme un instrument de maintien des identités particulières. En ce sens, le Professeur José Woehrling a pu énoncer que cet instrument oblige l'État et les personnes ou entreprises privées à modifier des normes, des pratiques ou des politiques légitimes et justifiées s'appliquant à tous, afin de tenir compte des besoins particuliers de minorités religieuses⁵¹⁹.

2) L'impact de l'accommodement sur la diversité et l'inclusion

197. Représentation de diversité et d'inclusion. – La diversité et l'inclusion représentent deux concepts primordiaux incorporés au sein du droit canadien. D'une part, la diversité est caractérisée par la variété des personnes, des groupes, et des idées au sein d'une entreprise en respectant les droits et libertés fondamentales, notamment la liberté de religion, de croyance ou de valeur⁵²⁰. D'autre part, l'inclusion implique la création d'un milieu de travail accueillant pour toutes les personnes, peu importe leurs différences, dans lequel elles développent un sentiment d'appartenance⁵²¹.

⁵¹⁶ D. ROUX, *Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité*, Montréal, éd. Wilson et Lafleur, 2005, p. 417.

⁵¹⁷ R.-S. ALOUANE, *La notion d'accommodement raisonnable en matière religieuse. Étude comparée entre la France et la Canada*, op. cit.

⁵¹⁸ L. VANBELLINGEN, « L'accommodement raisonnable de la religion dans le secteur public : analyse du cadre juridique belge au regard de l'expérience canadienne », *Rev. Interdisciplinaire d'études juridiques*, n° 75, 2015, p. 225.

⁵¹⁹ J. WOEHRLING, « L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse », *Rev. Droit de McGill*, 1998, p. 328.

⁵²⁰ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, « Gestion de la diversité et l'inclusion de la main d'oeuvre », 15 mai 2025 ; Cf. <https://www.boiteoutilsrh.gouv.qc.ca/strategies-organisationnelles-et-de-gestion-des-ressources-humaines/gestion-de-la-diversite-et-inclusion-de-la-main-doeuvr/>

⁵²¹ *Ibid.*

Jumelées avec la mise en œuvre des accommodements raisonnables, ces deux concepts permettent de lutter efficacement contre les discriminations fondées sur la religion. Cette élévation peut dès lors être corrélée avec la notion de multiculturalisme, reconnaissant la gestion explicite de la diversité culturelle et religieuse, articulée avec la sphère du travail⁵²², notamment à travers l'exemple du Québec mettant en place des programmes d'accès à l'égalité. Dès lors, le point fort du multiculturalisme permet nécessairement aux minorités et aux pratiques religieuses d'être reconnus⁵²³.

198. Connexité entre le droit à l'égalité et la diversité religieuse. – La diversité religieuse est un fait important en entreprise, et doit être traitée sous le prisme du droit à l'égalité⁵²⁴. La diversité est telle, que les juridictions canadiennes ont fait le choix de la consacrer. En effet, la Cour suprême du Canada a pu statuer sur le repos dominical obligatoire pour toutes entreprises, prévu avec la loi du « *Lord's Day Act* »⁵²⁵, visant à empêcher la profanation du jour du Seigneur en interdisant certaines activités le dimanche. Par son arrêt *R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, la Haute juridiction affirme que la loi en cause est inconstitutionnelle du fait qu'elle porte atteinte à la liberté de religion⁵²⁶ pour les salariés non chrétiens. Elle affirme sa solution en énonçant qu'« une société vraiment libre peut accepter une grande diversité de croyances [...]. Une société libre vise à assurer à tous l'égalité quant à la jouissance des libertés fondamentales. [...] Le concept de liberté de religion se définit essentiellement comme le droit de croire ce que l'on veut en matière religieuse, le droit de professer ouvertement des croyances religieuses sans craintes d'empêchement ou de représailles et le droit de manifester ses croyances religieuses par leur mise en pratique et par le culte ou par leur enseignement et leur propagation. [...] »⁵²⁷.

De toute évidence, la Cour suprême du Canada adopte une position libérale sur l'acceptation de la liberté religieuse. C'est avec un cadre juridique important, garanti désormais par la Charte canadienne des droits et libertés, que l'émergence de pratiques organisationnelles a été mise en place, favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion⁵²⁸.

⁵²² H. BERTHELEU, « La politique canadienne du multiculturalisme : citoyenneté, accommodement institutionnels et équité », *Rev. Société contemporaines*, n° 43, 2001, p. 32.

⁵²³ *Ibid.*, p. 33.

⁵²⁴ M. JÉZÉQUEL, « L'obligation d'accommodement : un outil juridique et une mesure d'intégration », *op. cit.*

⁵²⁵ Littéralement « L'acte concernant l'observance du dimanche » de 1906.

⁵²⁶ Cour suprême du Canada, 24 avril 1985, *R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, § 40, [1985] 1 R.C.S., p. 295.

⁵²⁷ *Ibid.*, § 94.

⁵²⁸ D. GESUALDI-FECTEAU, « Le dépassement du droit de la non-discrimination : un droit de l'inclusion ? Regard québécois », *Rev. Semaine Sociale Lamy*, n° 2118, décembre 2024.

199. Dissimilitude à l'égard du système québécois. – La volonté de mettre en œuvre une inclusivité avec l'accommodement raisonnable fait l'objet d'un débat. Si la Cour suprême du Canada cherche à établir un lien entre l'accommodement raisonnable et le multiculturalisme, le système québécois semble, toutefois, résister en cherchant à construire son propre modèle de « vivre-ensemble »⁵²⁹. Le Québec se montre désormais soucieux de construire une cohésion nationale et un lien social, fondé sur la langue française, tout en profitant de l'enrichissement lié à la diversité ethnoculturelle⁵³⁰.

Néanmoins, une aspiration à la laïcité se fait fortement ressentir au Québec. Des auteurs constatent diverses problématiques à l'égard de l'accommodement raisonnable, lorsqu'il a été notamment autorisé pour un enfant dans une école de porter un kirpan⁵³¹, ayant déclenché une prise de conscience. D'une part, selon Madame Mathilde Suhas, cette prise de conscience est opérée afin d'apporter des limites à l'inclusivité et la diversité en préservant les « revendications individuelles notamment dans la mise en œuvre de l'accommodement raisonnable »⁵³². D'autre part, le Professeur Pierre Bosset énonce que l'obligation repose certes sur l'une des valeurs que sous-entend la Charte, à savoir l'égalité, mais que « les limites ont rarement été définies en se référant de manière explicite aux autres valeurs consacrées par la Charte »⁵³³. Partant de ce constat doctrinal, il est judicieux d'orienter cette étude sur les limites de l'accommodement raisonnable.

B) Les limites de l'accommodement raisonnable

200. Difficultés de l'accommodement raisonnable. – Les limites de l'accommodement raisonnable sont multiples. En premier lieu, il est primordial de se pencher sur la définition et les enjeux d'une difficulté majeure : la contrainte excessive (1). Par ailleurs, les obligations de l'employeur entrent en jeu. C'est en cela qu'un équilibre sera évoqué entre celles-ci et les droits individuels propres à l'employeur et aux salariés (2).

⁵²⁹ M. SUHAS, « L'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse : une notion canadienne », *Rev. Constitutions*, vol. 205, n° 2, 2011.

⁵³⁰ *Ibid.*

⁵³¹ Voir *infra* n° 205.

⁵³² M. SUHAS, « L'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse : une notion canadienne », *op. cit.*

⁵³³ P. BOSSET et P. EID, « Droit et religion : de l'accommodement raisonnable au dialogue inter normatif ? », *Rev. Juridique Thémis*, n° 41, 2007, p. 523.

1 – La contrainte excessive, définition et enjeux

201. Présentation des difficultés exposant la contrainte excessive. – Si l’accommodement raisonnable apparaît comme un outil efficient afin de lutter contre les discriminations, des limites peuvent être apportées. En effet, ce conditionnement a été préétabli dans l’arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne (O’Malley) c. Simpsons-Sear*, lorsque le principe énonce la résolution de prendre des mesures raisonnables pour l’employeur « à moins que cela ne cause une contrainte excessive. »⁵³⁴. Si le salarié affirme avoir été victime de discrimination, alors il incombe à l’employeur d’exposer la preuve que sa norme constitue une exigence professionnelle justifiée⁵³⁵. Dès lors, le caractère « excessif » de la contrainte pourrait constituer l’élément majeur limitant l’accommodement raisonnable.

202. Limites fonctionnelles et facteurs d’identification. – Afin de prendre en compte les limites attribuées dans le milieu de l’entreprise, il est nécessaire d’exposer les deux formes de limites, à savoir fonctionnelle et sociales⁵³⁶. La limite sociale suggère le respect de l’ordre public, tandis que la limite fonctionnelle s’attarde sur la contrainte excessive à l’égard des individus⁵³⁷. Pour que cet accommodement, fondé *de facto* sur des limites fonctionnelles, puisse être écarté à l’égard du salarié, il convient de se pencher sur divers critères d’identification. Tout d’abord, la doctrine démontre unanimement que la mesure d’accommodement raisonnable doit être écartée par la cause des coûts et autres conséquences indésirables sur la base de preuves factuelles, et non à partir de plusieurs hypothèses ou spéculations théoriques⁵³⁸.

Par ailleurs, la jurisprudence canadienne identifie plusieurs critères. En effet, la Cour suprême du Canada consacre à travers son arrêt *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, une liste de quatre facteurs *a priori* non exhaustive, permettant d’écarter l’accommodement dont le salarié pourrait bénéficier. Seront alors identifiés l’interchangeabilité des effectifs et des installations, l’atteinte à la convention

⁵³⁴ Cour suprême du Canada, *Commission ontarienne des droits de la personne (O’Malley) c. Simpsons-Sears*, *op. cit.*, § 23.

⁵³⁵ S. FANTONI-QUINTON, A.-M. LAFLAMME, « L’obligation de “reclassement” à la lumière de la notion d’“accommodement raisonnable” du droit canadien », *Dr. Soc.*, 2009, p. 215.

⁵³⁶ P. BOSSET, « Limites de l’accommodement : le droit a-t-il out dit ? », *Rev. Éthique publique*, vol. 9, n° 1, 2007.

⁵³⁷ *Ibid.*

⁵³⁸ En ce sens, voir J. WOEHRLING, « L’obligation d’accommodement raisonnable et l’adaptation de la société à la diversité religieuse », *op. cit.*, p. 346.

collective, le moral des autres employés et les coûts⁵³⁹. Dès lors, la Cour apporte une précision quant aux facteurs les plus importants : le coût et la sécurité. Elle énonce par le fait que « L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter au gré des circonstances. », ainsi que « Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent [...] »⁵⁴⁰.

203. Restriction de l'accommodement raisonnable. – Un essor de ces critères sera alors mis en œuvre. L'employé est donc dans l'obligation de s'accommoder jusqu'au seuil d'une contrainte excessive, le privant de ce droit et d'une lutte effective contre les discriminations. Ainsi, un degré permettant de justifier, de façon raisonnable, l'atteinte à l'accommodement est à apprécier. Pour qu'une précision puisse être effectuée et généralisée à l'égard de la liberté religieuse et de sa restriction, causée par la contrainte excessive, la Cour suprême du Canada énonce que « Toute atteinte importante aux droits d'autrui justifiera normalement le refus du syndicat de consentir une mesure qui aurait cet effet. Quoique le critère de la contrainte excessive s'applique au syndicat, on y satisfera souvent en démontrant que l'adoption des mesures d'accommodement proposées causera un préjudice à d'autres employés »⁵⁴¹. En outre, si l'entreprise est en difficulté, alors le coût financier de l'accommodement initialement raisonnable pourrait devenir excessif et causer des restrictions financières, ne pouvant *in fine* procéder à un aménagement⁵⁴². Pour que l'accommodement raisonnable puisse être mis en place, il est primordial pour l'entreprise d'être vigilante sur le plan social et financier. Toutefois, il est important pour l'employeur d'imposer des conditions de travail, afin de protéger d'une part le salarié pouvant bénéficier de l'accommodement et, d'autre part, les autres salariés. Intervient donc l'obligation de sécurité causant un équilibre des droits individuels entre l'employeur et le salarié.

⁵³⁹ Cour suprême du Canada, *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, *op. cit.*

⁵⁴⁰ *Ibid.*

⁵⁴¹ Cour suprême du Canada, 24 septembre 1992, *Central Okanagan School District N° 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S., p. 970.

⁵⁴² P. BOSSET, « Limites de l'accommodement : le droit a-t-il out dit ? », *op. cit.*

2 – L'équilibre entre droits individuels et obligations des employeurs ou institutions

204. Obligation de sécurité incorporée au salarié. – En plus des coûts, l'absence d'accommodement raisonnable est justifiée par les mesures de sécurité que le salarié est, par principe, dans l'obligation de respecter. Néanmoins, cette obligation donne naissance à une difficulté par rapport à l'entreprise admettant le droit à la liberté religieuse. Une question légitime, le cas échéant, se pose : la sécurité doit-elle prévaloir sur la liberté religieuse ? La Cour suprême du Canada apporte une réponse claire en parallèle de la consécration d'obligation d'accommodement raisonnable⁵⁴³. Dans une affaire *Bhinder c. CN*⁵⁴⁴, une entreprise avait posé comme condition d'emploi le port du casque de sécurité pour tous les employés. Cependant, un employé sikh a refusé d'obtempérer en raison de sa religion lui interdisant de porter autre chose sur la tête qu'un turban. La Cour affirme, tout d'abord, que la règle du casque de sécurité est une exigence professionnelle normale⁵⁴⁵. Elle expose de surcroît une ambivalence, permettant d'écarter les risques de discriminations, en évoquant consciencieusement que « L'obligation d'accommodement est l'obligation, imposée à l'employeur de prendre des mesures raisonnables, sans que cela ne cause de contraintes excessives, pour composer avec les pratiques religieuses de l'employé qui est victime de discrimination en raison d'une règle ou condition de travail. Le moyen de défense fondé sur l'exigence professionnelle normale [...] ne laisse aucune place à une obligation de ce genre car il ressort clairement [...] que, lorsqu'il existe une exigence professionnelle normale, il n'y a pas d'acte discriminatoire »⁵⁴⁶.

La nécessité de maintenir la sécurité pour les salariés est primordiale, et fait l'objet d'une manœuvre internationale. En effet, suite à l'arrêt rendu par la Cour suprême du Canada, le requérant a décidé de saisir le Comité des droits de l'homme. Cet organe a cependant donné raison à l'État canadien. Il énonce que si la question est abordée sous l'angle des articles 18 et 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, alors l'obligation de porter un casque est une restriction justifiée⁵⁴⁷ au sens des dispositions du paragraphe 3 de l'article 18. Cette solution est prévisible, eu égard à la souplesse du droit canadien en matière de liberté religieuse et aux restrictions d'une grande nécessité pouvant y être apportées. De manière pertinente, le Comité justifie son propos en énonçant que « Si l'on considère que l'obligation

⁵⁴³ L'affaire qui suit a été rendue le même jour que l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpsons-Sears*. Les juges devaient donc statuer sur deux points de droit importants : l'obligation pour l'employeur et les limites pour le salarié.

⁵⁴⁴ Cour suprême du Canada, 17 décembre 1985, *Bhinder c. CN*, [1985] 2 R.C.S., p. 561.

⁵⁴⁵ *Ibid.*, § 42.

⁵⁴⁶ *Ibid.*, § 46.

⁵⁴⁷ Comité des droits de l'homme, Constatations, 9 novembre 1989, n° 208/1986.

de porter un casque est une discrimination de fait contre les personnes de religion sikh au sens de l'article 26, on doit, selon les critères maintenant bien établis dans la jurisprudence du Comité, considérer que la loi obligeant les employés fédéraux à porter un casque pour se protéger des blessures et des chocs électriques est raisonnable et tend à des fins objectives compatibles avec le Pacte »⁵⁴⁸.

Bien que la sécurité demeure primordiale pour le salarié, il est important de se pencher sur la sécurité à vis-à-vis des autres salariés en raison d'une religion et des insignes qui s'y rapportent.

205. Vives critiques quant à la souplesse de l'accommodement raisonnable. – Si l'obligation de sécurité est importante au sein d'une entreprise, une souplesse a pu être promulguée à l'égard des insignes ou objets religieux. En effet, la Cour suprême du Canada a pu statuer sur une affaire concernant le port d'un kirpan⁵⁴⁹ par un enfant au sein d'une école. Dès lors, un accommodement autorisait initialement le port de cette arme, seulement s'il était scellé dans un fourreau de bois, mais fut ensuite interdit en raison de la prohibition du port d'armes et d'objets dangereux. Dans cet arrêt *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, la Haute-juridiction devait statuer sur la requête des parents de l'enfant⁵⁵⁰, et rappelle les conditions autorisant le port du kirpan : placé dans un fourreau de bois ; enveloppé et cousu de façon sécuritaire dans une étoffe solide ; l'élève ne peut se départir de son kirpan et la disparition doit en être rapportée aux autorités de l'école immédiatement, et le personnel de l'établissement peut vérifier de façon raisonnable si les conditions de port du kirpan sont respectées⁵⁵¹. Par conséquent, si ce n'est pas le cas, l'élève perd définitivement le droit de porter l'arme⁵⁵². La Cour suprême du Canada statue sur l'autorisation du port du kirpan en énonçant que « La question se réduit à un problème de proportionnalité ou, plus précisément, de restriction minimale du droit garanti, compte tenu du contexte dans lequel survient l'atteinte à ce droit. C'est à cette étape et dans ce contexte que se situe l'examen de l'accommodement raisonnable qui satisferait aux exigences de la norme constitutionnelle. En l'espèce, [...] la Commission intimée n'a pas réussi à démontrer que son interdiction était justifiée et respectait la norme constitutionnelle »⁵⁵³.

⁵⁴⁸ *Ibid.*

⁵⁴⁹ Arme symbolique qui s'apparente à un poignard dans la religion sikh.

⁵⁵⁰ Cour suprême du Canada, 2 mars 2006, *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, [2006] 1 R.C.S., p. 256.

⁵⁵¹ *Ibid.*, § 88.

⁵⁵² *Ibid.*

⁵⁵³ *Ibid.*, § 155

De manière prévisible, un panel de critique fuse à l'égard de cette solution. Retenant le point de vue de la Cour d'appel du Québec, il était énoncé que l'autorisation du port du kirpan à l'école constituait une contrainte excessive dans la mesure où une telle autorisation constituait un risque excessif pour la sécurité des élèves au sein de l'école. Cette affaire a également déclenché une prise de conscience relative à la nécessité de préserver l'intérêt général face aux revendications individuelles dans la mise en œuvre de l'accommodement raisonnable⁵⁵⁴. De plus, la laïcité étant reconnue par le Québec depuis 2019⁵⁵⁵, un obstacle juridique est désormais naissant à l'égard de l'État canadien, pouvant démontrer des incompatibilités juridiques.

Il est nécessaire, toutefois, d'effectuer un parallélisme dans le milieu du travail. En effet, la solution de l'arrêt *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys* concerne la sécurité dans un cadre en communauté, dont l'entreprise fait succinctement partie. Une critique similaire pourrait être prise en compte, du fait qu'il s'agisse d'adultes, exposant les dangers et l'insécurité existants envers les autres salariés. Si un accommodement raisonnable vis-à-vis d'une arme symbolique pourrait être mis en place, des problèmes internes submergeraient, évoquant un abus des demandes relatives à la liberté religieuse.

206. Droit comparé. – Excepté la sécurité et le coût de l'aménagement, le Canada adopte en somme une application libérale de la liberté religieuse. Grâce à la consécration de l'accommodement raisonnable fondée sur le multiculturalisme et l'interculturalisme, la lutte contre les discriminations est efficace, et permet au Canada de se hisser parmi les États les plus protecteurs des droits fondamentaux. Désormais, une comparaison doit être effectuée à l'égard des systèmes juridiques européens.

⁵⁵⁴ M. SUHAS, « L'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse : une notion canadienne », *op. cit.*

⁵⁵⁵ Voir *supra* n° 183.

Section 2 – L’influence au sein des pays européens de l’accommodement raisonnable canadien du fait religieux en entreprise

207. Diversité des systèmes. – L’accommodement raisonnable en matière religieuse peut, indirectement, faire l’objet d’une application en Europe. Toutefois, cette réception suppose une cohérence avec les politiques menées entre les États, mais également par les institutions européennes. Un premier focus portera donc sur certains États européens (§ 1), et un second sur le système français (§ 2).

§ 1 – L’application de l’accommodement raisonnable dans les États européens

208. Accueil différent entre les États et les institutions. – Bien que l’accommodement raisonnable soit un principe protecteur de la liberté religieuse, sa réception en Europe reste ambiguë. Premièrement, il est nécessaire de se pencher sur les États ayant intégré cette notion (A). En outre, une deuxième analyse portera sur l’impact de l’accommodement à l’égard de la diversité par les institutions européennes (B).

A) Les États intégrant le concept d’accommodement raisonnable

209. Souplesse des États. – Certains États, par leur souplesse à l’égard du droit du travail, et également soucieux du respect de la liberté religieuse, semblent mettre en place des mesures d’accommodement raisonnable. Il est donc opportun de mener cette illustration avec l’Allemagne (1) et le Royaume-Uni (2).

1) L’Allemagne, l’adoption de la légalité des aménagements raisonnables dans le cadre du droit du travail

210. Fondement général : la médiation en droit du travail. – La médiation est reconnue initialement au sein des États garantissant l’accommodement raisonnable que sont, comme étudiées précédemment, le Canada ou encore les États-Unis. De surcroît, ce mode alternatif de règlement des conflits a pu être accueilli positivement dans la majorité des États

européens, et particulièrement par le droit du travail allemand⁵⁵⁶. Plus précisément, la médiation dans les conflits liés à la religion demeure cruciale. La liberté religieuse serait à déterminer en tant que droit commun, étant ni réellement collectif, ni véritablement individuel⁵⁵⁷. Ainsi, les prémices de l'accommodement raisonnable en droit du travail allemand seraient perceptibles, en raison d'une approche comparatiste avec le système canadien. Il est donc important d'analyser l'accommodement raisonnable déjà appliqué en droit allemand.

211. Objectif : pallier la prévisibilité des conflits liés à la religion. – Contrairement à la plupart des États européens, l'Allemagne n'est pas un État laïc⁵⁵⁸. En ce sens, une souplesse a pu être exposée avec la jurisprudence allemande. Le *Bundesarbeitsgericht*⁵⁵⁹ expose plusieurs critères quant à la gestion des conflits liés à la religion au sein du travail. À ce titre, le Professeur allemand Bernhard Kresse, sur une base prétorienne, a pu en identifier trois⁵⁶⁰.

Premièrement, il y a lieu de vérifier si l'employé peut être affecté à un autre poste où le conflit ne surgirait pas⁵⁶¹. Deuxièmement, la prévisibilité du conflit de la part de l'employé doit être considérée par le biais d'une « mise en balance » : l'employé ne peut se prévaloir de sa religion s'il savait en amont que sa croyance devait l'obliger à refuser des travaux exigés, car cela résulterait d'une violation de ses obligations professionnelles⁵⁶². Troisièmement, le dernier critère repose sur la probabilité de répétition du conflit⁵⁶³, avec la question de savoir si le conflit pourrait se reproduire dans le futur – ce qui n'est pas le cas, à titre d'illustration, lorsque le travail est concret, et n'est que très exceptionnellement demandé.

212. Débat sur la reconnaissance de l'accommodement raisonnable. – L'État allemand, en tenant compte de ces différents critères, retiendrait l'accommodement raisonnable. Selon le Professeur allemand Gerhard Binkert, il est primordial de trouver une solution entre les devoirs du salarié, ses convictions religieuses et les nécessités de l'entreprise⁵⁶⁴. En prenant

⁵⁵⁶ C. HAMMELRATH, « La médiation en droit du travail : une solution durable », *Rev. Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 302, juin 2011.

⁵⁵⁷ Intervention de Me J.-P. BONAFÉ-SCHMITT, Conférence « La médiation », Université de Limoges, 23 janvier 2025 ; Également pour de plus amples précisions : J.-P. BONAFÉ-SCHMITT, « La médiation a toujours existé : les médiations traditionnelles », *Rev. Histoire de la justice*, n° 33, 2022, pp. 25-34.

⁵⁵⁸ G. BINKERT, « Le fait religieux dans l'entreprise. Le cas allemand », *Rev. Semaine Sociale Lamy*, n° 1733, août 2016.

⁵⁵⁹ Littéralement en français, « Tribunal fédéral du travail ».

⁵⁶⁰ Voir, en ce sens, B. KRESSE, « La convention religieuse et la conciliation des droits fondamentaux en droit civil allemand », *Rev. Droit des religions*, n° 7, 2019, pp. 77-78.

⁵⁶¹ *Ibid.*; Cf. *Bundesarbeitsgericht*, 24 février 2011, n° 636/09.

⁵⁶² *Ibid.*

⁵⁶³ *Ibid.*, *Bundesarbeitsgericht*, 24 mai 1989, n° 285/88.

⁵⁶⁴ G. BINKERT, « Le fait religieux dans l'entreprise. Le cas allemand », *op. cit.*

l'exemple du salarié souhaitant faire chaque jour sa prière, le Professeur Binkert suggère que celle-ci puisse être accomplie en la consacrant à un moment précis ne troublant pas le fonctionnement de l'entreprise⁵⁶⁵. De même, afin d'éviter les discriminations, l'employeur serait censé tenir compte de la religion du salarié dans le cadre de l'attribution de ses tâches⁵⁶⁶. Finalement, en vertu du droit constitutionnel allemand et des normes législatives, les entreprises allemandes ne pourraient envisager d'interdictions générales, insufflant la mise en place d'accommodements raisonnables qui permettraient de lutter contre les discriminations. Cependant, le droit du travail fondé sur la liberté religieuse ne reconnaît pas explicitement cette initiative. Il serait, de ce fait, opportun que le législateur allemand se prononce sur cette notion et la consacre, éventuellement, en raison des jurisprudences et doctrines cohérentes à l'égard de la liberté religieuse. Afin d'éclairer le résultat de cette consécration, une seconde approche mérite d'être analysée concernant le Royaume-Uni.

2) Le Royaume-Uni, l'adoption du « *Reasonable adjustments* » dans le cadre de la loi sur l'égalité

213. Principe de laïcité et promulgation de l' « *Equality Act* ». – Le Royaume-Uni fait preuve d'une diversité s'agissant de la religion avec le principe de laïcité. Tout d'abord, l'Angleterre, par son absence de réelle Constitution écrite, fait subsister une présence ecclésiastique dans la sphère du pouvoir politique ; quant à l'Irlande du Nord, toutes formes de discriminations en raison de la religion sont interdites depuis la loi constitutionnelle de 1973⁵⁶⁷. Ainsi, une législation impactante et générale concernant la liberté religieuse et la lutte contre les discriminations devait être mise en place. Par voie de conséquence, le Royaume-Uni a adopté le 8 avril 2010 une loi sur l'égalité permettant de clarifier et de renforcer le droit de la non-discrimination. Cette loi reconnaît des droits ou caractéristiques devant impérativement être protégés, dont la religion figure au sein de l'article 10. De plus, cette loi complète la réglementation du 2 décembre 2003 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi⁵⁶⁸. La combinaison de ces deux législations est déterminante pour la reconnaissance de la discrimination des travailleurs en raison de leur religion, selon laquelle il serait cohérent vis-à-vis de l'accommodement raisonnable.

⁵⁶⁵ *Ibid.*

⁵⁶⁶ *Ibid.*

⁵⁶⁷ J. WARD, « Impartialité et lutte contre la discrimination : maîtres mots de la laïcité en Europe », *Rev. Vie Sociale*, n° 21, 2018, pp. 84-85.

⁵⁶⁸ Cf. <https://eurel.info/spip.php?article1915>.

214. Consécration de l'accommodement raisonnable par l' « Equality Act ». –

Bien que la liberté religieuse et de conscience soit effectivement consacrée au sein de l'article 10 de la loi, l'accommodement raisonnable y est aussi consacré dans le Titre « *Reasonable adjustments* », aux articles 36 et 37.

215. Limitation légale de l'application d'accommodement raisonnable. –

La loi sur l'égalité de 2010 consacre certes les mesures d'accommodement raisonnable, mais il semble que celles-ci sont limitées. Elle concerne principalement les « *controllers of premises* » ou encore « *common parts* », dont la finalité est d'assurer des contrôles réguliers s'appliquant aux services et fonctions publiques, aux locaux communs et aux espaces de travail, en s'assurant que l'aménagement soit efficace. Néanmoins, la mention portant sur la religion – et sur d'autres droits – est absente. Eu égard aux dispositifs mis en place, ces aménagements concernent les personnes en situation de handicap ou ayant une maladie⁵⁶⁹. Il est important de prendre en compte cette première consécration permettant de favoriser un cadre de travail plus propice. En effet, la personne en situation de handicap considérant que l'employeur n'a pas réalisé les aménagements raisonnables nécessaires doit de prime abord signaler cette obligation à l'employeur, et si aucune mesure n'est prise, alors la salariée pourrait déposer une plainte pour discrimination auprès du tribunal de l'emploi⁵⁷⁰. Ainsi, s'agissant de la situation de handicap, le Royaume-Uni ne fait guère exception d'un principe reconnu par une grande majorité des systèmes juridiques⁵⁷¹.

216. Parallèle plausible avec la liberté religieuse. –

L'accommodement raisonnable au travail sur les situations de handicap semble donc avéré. Par ailleurs, un parallèle peut être effectué avec les droits fondamentaux, plus particulièrement avec la liberté religieuse. En raison de la société britannique et du système de Common Law, il s'avère que le droit britannique est assez souple. Effectivement, prier au travail dans le secteur privé, par exemple, n'est pas considéré comme un problème dans la très grande majorité des entreprises⁵⁷².

D'un point de vue pratique, au-delà de l'*Equality Act*, Madame Allison Fiorentino énonce que si le droit britannique ne comporte pas de dispositions explicites d'accommodement

⁵⁶⁹ Cf. https://www.chesp.fr/wp-content/uploads/2014/05/20160901_actes_amenagements-raisonnables-et-situations-de-handicap.pdf

⁵⁷⁰ *Ibid.*

⁵⁷¹ Voir *infra* n° 218 et s.

⁵⁷² A. REYMANN (dir.), « Entreprises et diversité religieuse », Rev. Les Cahiers du DRH, n° 235, octobre 2016.

raisonnable concernant la liberté religieuse, les employeurs doivent tout de même rester vigilants envers les demandes d'aménagements qui en émanent⁵⁷³. En effet, elle se fit principalement à l' « *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* » étant une institution qui, en remplissant des fonctions de médiation et d'arbitrage, améliore les relations de travail. Cette institution avait alors publié un guide en 2005 exposant des conseils à l'attention des employeurs afin d'éviter des actions en justice fondées sur la discrimination⁵⁷⁴. S'agissant d'une salle de prière, le guide énonce que « Si les employés demandent l'accès à un endroit tranquille dans lequel ils peuvent prier et si un tel endroit est disponible sans que cela ait une incidence défavorable sur la gestion de l'entreprise, alors les employeurs agissent d'une manière discriminatoire s'ils refusent une telle demande. Il peut ne pas être raisonnable ou pratique d'installer une salle de prière dans les petits locaux [...]. Cependant, si l'entreprise possède une salle de conférence souvent inutilisée, il peut être jugé déraisonnable de refuser la mise à disposition de cette salle durant les heures spécifiques de la prière »⁵⁷⁵. Il résulte de ce document une obligation pour l'employeur d'assurer un accommodement raisonnable envers les salariés en leur favorisant, dans la mesure du possible, la pratique d'une religion sur le lieu de travail. En ce sens, ce cadre juridique permet d'éviter toute discrimination. Bien que l'*Advisory, Conciliation and Arbitration Service* ne dispose pas d'un pouvoir contraignant, il dispose cependant d'une forte influence à l'égard du droit du travail britannique⁵⁷⁶.

Ainsi, au même titre que l'Allemagne, le Royaume-Uni pourrait être en mesure juridiquement d'établir une loi créant un accommodement raisonnable sur la religion. En opérant une combinaison entre le guide transcrit en 2005 par l'*Advisory, Conciliation and Arbitration Service* et l'*Equality Act* de 2010, une consécration législative et en adéquation avec le Canada pourrait être mise en œuvre, favorisant la lutte contre les discriminations en entreprise. Outre les prémices provenant des systèmes allemand et britannique, un intérêt doit désormais être précisé, en y confrontant l'apport de la Commission européenne, mais aussi celui du Conseil de l'Europe sur la question relative à l'accommodement raisonnable lié à la religion.

⁵⁷³ A. FIORENTINO, « La liberté religieuse sur les lieux de travail : approche comparative des systèmes américain et britannique », *Rev. Droit du travail*, 2013, p. 649.

⁵⁷⁴ *Ibid.*

⁵⁷⁵ *Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, « Religion or belief and the workplace », 2005, p. 31.

⁵⁷⁶ S. JEFFEYRS, « Des syndicalistes britanniques toujours blacklistés ! », *Rev. Travail et Emploi*, n° 146, avril-juin 2016.

B) L'impact sur les politiques de diversité et d'inclusion en Europe

217. Conseil de l'Europe *versus* Union européenne. – Si la Cour de justice de l'Union européenne élabore un cadre juridique précis sur cette notion⁵⁷⁷, la Cour européenne des droits de l'homme semble compléter ce principe en adoptant un cadre ferme. Il convient donc de se pencher premièrement sur le droit de l'Union européenne (1) et, par la suite, sur le droit du Conseil de l'Europe (2).

1) Le droit de l'Union européenne

218. Intérêt de la directive européenne 2000/78/CE. – La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 reconnaît certes les entreprises de tendance, mais également la mise en place de l'accommodement raisonnable. En effet, son article 5 énonce : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »⁵⁷⁸.

Ainsi, une analyse menée par une comparaison avec le droit canadien doit être opérée. L'accommodement raisonnable est explicite, et se fonde notamment sur le principe d'égalité de traitement. De plus, la limite concernant la « charge disproportionnée » est établie, facilement assimilable à la « contrainte excessive » de la norme canadienne.

Néanmoins, seule la situation de handicap est énoncée. Malgré cette limitation, la Cour de justice de l'Union européenne devait se prononcer sur l'éventualité d'un accommodement raisonnable à l'égard de la liberté religieuse.

219. Solution ambiguë de la CJUE. – L'arrêt de principe *Achbita c G4S Secure Solutions NV* rendu par la Cour de justice a pu en revanche évoquer implicitement

⁵⁷⁷ F. PINATEL, « Neutralité religieuse dans l'entreprise : jurisprudences européennes », Rev. Les Cahiers du DRH, n° 282, janvier 2021.

⁵⁷⁸ Art. 5 de la 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.

l'accommodement raisonnable, avec une mesure de reclassement. En effet, le juge européen énonce que, s'agissant du refus d'une travailleuse de renoncer au port du foulard islamique dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients, l'entreprise devait « lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement »⁵⁷⁹. La Cour semble exposer l'éventualité d'un consensus, afin d'éviter un conflit social et une discrimination. De multiples questionnements peuvent être soulevés. Selon la doctrine, il pourrait y avoir l'ouverture d'un raisonnement fondé sur le « contenu »⁵⁸⁰ équivalant à l'accommodement raisonnable.

220. Divergence doctrinale résultant d'une application fragile. – La doctrine est influente, mais divergente. En premier lieu, la Cour de justice envisagerait, selon les commentaires de cet arrêt *Achbita c. G4S Secure Solutions NV*, une obligation de moyen et non de résultat à travers ce reclassement⁵⁸¹.

D'une part, certains auteurs ont pu voir grâce à cet arrêt une reconnaissance de l'obligation d'accommodement raisonnable de la religion au travail⁵⁸².

D'autre part, des auteurs pensent que l'obligation de reclassement envisagée intervient à un stade tardif⁵⁸³. En effet, il ne s'agit pas de remettre en cause une atteinte aux droits du travailleur que représente l'interdiction de toute expression religieuse vis-à-vis de la clientèle, mais la conséquence même de cette interdiction que représenterait son licenciement⁵⁸⁴. D'un point de vue formel, il ne s'agirait pas *de facto* d'un accommodement raisonnable. Alors que la Cour de justice énonce « sans aucune charge supplémentaire pour l'employeur », le droit canadien prévoit qu'un effort est requis de la part de l'employeur⁵⁸⁵. Ainsi, la réponse relative à l'accommodement raisonnable lié à la religion en entreprise est, de toute évidence, fragile. Une clarification semble donc être attendue par l'Union européenne. De plus, l'arrêt *Achbita c. G4S Secure Solutions NV* énonce que « l'interprétation selon laquelle la poursuite d'un tel

⁵⁷⁹ CJUE, *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, op. cit., § 43.

⁵⁸⁰ En ce sens, voir L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 311.

⁵⁸¹ *Ibid.*, p. 312.

⁵⁸² M. MINÉ, « Liberté de religion dans le travail : garanties et limites », *Rev. Droit du travail*, 2017, pp. 798-800 ; G. BUSSCHAERT, S. DE SOMER, « Port des signes convictionnels au travail : la Cour de justice lève le voile ? À propos de l'arrêt *Achbita* n° C-157/15 du 14 mars 2017 », *JTT*, n° 1282, 2017, p. 282.

⁵⁸³ L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 313.

⁵⁸⁴ *Ibid.*

⁵⁸⁵ F. KÉFER, « L'affaire *Achbita* : suite mais pas fin », *Rev. Semaine Sociale Lamy*, n° 1802, février 2018.

objectif⁵⁸⁶ permet, dans certaines limites, d'apporter une restriction à la liberté de religion est d'ailleurs corroborée par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à l'article 9 de la CEDH »⁵⁸⁷. Ainsi, il convient de se pencher sur les principes énoncés par le droit de la Convention européenne des droits de l'homme.

2) Le droit du Conseil de l'Europe

221. Analyse établie par la Cour EDH. – La Cour européenne des droits de l'homme expose une solution étroite à l'égard de la compréhension de l'accommodement raisonnable, sur laquelle la Cour de justice de l'Union européenne prend position. Avec sa solution rendue dans l'arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, l'enjeu d'une reconnaissance de l'accommodement raisonnable en matière religieuse fut de taille. En ce sens, deux problématiques étaient en jeu : la volonté pour la salariée de manifester sa liberté religieuse et la volonté pour l'employeur de projeter une image commerciale⁵⁸⁸. En effet, une réception de cette théorie a pu être prometteuse, lorsqu'il est énoncé que « La croix de Mme Eweida était discrète et ne pouvait nuire à son apparence professionnelle. Rien ne prouvait que le port par les employés d'autres vêtements religieux autorisés d'emblée, par exemple le turban ou le hijab, eût nui à la marque ou à l'image de British Airways. De surcroît, le fait que l'employeur a pu modifier son code vestimentaire pour permettre le port visible de pièces symboliques de joaillerie religieuse montre que l'ancienne interdiction n'était pas d'une importance cruciale »⁵⁸⁹. Cette solution, d'une importance cruciale, a su faire émerger un avis doctrinal. En effet, Monsieur Jean-Guy Huglo énonçait que cette obligation de l'employeur, évoquée par la Cour européenne des droits de l'homme et reprise par la Cour de justice de l'Union européenne, « s'apparente à la théorie des accommodements raisonnables »⁵⁹⁰. En raison de cette brèche ouverte depuis 2013, le Conseil de l'Europe devait apporter une réponse décisive, permettant de déterminer si une reconnaissance de l'accommodement raisonnable était recevable.

222. Une porte close pour le Conseil de l'Europe ? – Le Conseil de l'Europe, durant une Assemblée parlementaire du 29 janvier 2020, s'est penché sur la question de la religion sur

⁵⁸⁶ « Souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients » ; CJUE, *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, op. cit., § 38.

⁵⁸⁷ *Ibid.* § 39 ; référence à l'arrêt de la Cour EDH, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*.

⁵⁸⁸ Cour EDH, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, op. cit., § 94 ; Voir *supra* n° 61.

⁵⁸⁹ *Ibid.*

⁵⁹⁰ J.-G. HUGLO, « L'influence des arrêts de la CJUE sur la jurisprudence française », Rev. Semaine Sociale Lamy, n° 1792, novembre 2017.

le lieu de travail, en adoptant une résolution « portant sur la protection de la liberté de religion sur le lieu de travail »⁵⁹¹. Celle-ci énonce principalement que « Compte tenu de l'importance du droit de manifester sa religion ou ses convictions sur son lieu de travail, l'Assemblée appelle les États membres du Conseil de l'Europe : à adopter une législation anti-discrimination efficace, qui englobe l'interdiction de la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, et à mettre en place des mécanismes de suivi adéquats pour évaluer sa mise en œuvre, si cela n'a pas été fait »⁵⁹², ou encore « à prendre des mesures législatives et toute autre mesure appropriée, afin de garantir que les employés puissent dénoncer les violations de leur droit à la non-discrimination fondée sur la religion [...] »⁵⁹³. Ainsi, cette résolution est encourageante quant à l'importance attribuée à la liberté religieuse en entreprise. En énonçant une portée générale, la lutte contre les discriminations à l'égard de la religion, désormais primordiale, comporte un intérêt pour le Conseil de l'Europe. Cependant, la consécration de l'accommodement raisonnable est rejetée⁵⁹⁴.

En réaction face à cette résolution, la politique avait pris le dessus sur les mécanismes juridiques. Une controverse s'était, à titre d'illustration, mise en place au sein des sénateurs français.

D'une part, Monsieur Jacques Le Nay, issu de l'Union centriste, énonçait que la question des accommodements raisonnables ne peut être traitée « sans tenir compte de la culture de chaque État, de son histoire et de ses traditions politiques », et ne souhaite pas partager la proposition qui consiste à prôner des aménagements raisonnables, en fondant son argumentaire sur les risques de communautarisme⁵⁹⁵.

D'autre part, Madame Martine Wonner, élue de La République en Marche, rappelle que « Si la liberté de croyance des uns doit être garantie, cela doit se faire dans le respect des droits des autres et des spécificités des États. ». Par voie de conséquence, ces États « devront envisager la mise en place d'une obligation légale d'aménagement en tenant compte des mécanismes de recours en vigueur, de l'efficacité de la législation relative à la lutte contre la discrimination ou à l'égalité de traitement et des besoins religieux des employés »⁵⁹⁶.

⁵⁹¹ Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, *La protection de la liberté de religion ou de conviction sur le lieu de travail*, 29 janvier 2020, Résolution 2318 (2020).

⁵⁹² *Ibid.*, § 9.1

⁵⁹³ *Ibid.*, § 9.2.

⁵⁹⁴ Cf. <https://www.ufal.org/positions/europe/le-conseil-de-leurope-rejette-la-notion-daccommodement-raisonnable/>

⁵⁹⁵ Rapport d'information du Sénat, « Les travaux de la délégation française parlementaire du Conseil de l'Europe – Première partie de la session ordinaire 2020 », Rapport d'information n° 400 (2019-2020), 9 avril 2020 ;

Cf. <https://www.senat.fr/rap/r19-400/r19-4008.html>.

⁵⁹⁶ *Ibid.*

L'accommodement raisonnable n'est donc pas reconnu explicitement par le Conseil de l'Europe. En effet, cette question est délicate, notamment en raison de la marge d'appréciation de chaque État et d'un principe de laïcité constitutionnellement garanti par certains d'entre eux. Partant, il est opportun de finaliser cette étude avec l'approche française de la liberté religieuse et de la lutte contre les discriminations à l'égard de l'accommodement raisonnable dans les entreprises.

§ 2 – L'application éventuelle de l'accommodement raisonnable en France

223. Traitement de l'accommodement raisonnable au sein du système français. – La question de la mise en place d'un accommodement raisonnable en France est de taille. Alors que la loi du 8 août 2016 a consacré le principe de neutralité dans les rapports de travail, il est légitime de confronter cette potentialité à l'égard des aménagements que peuvent, à l'inverse, réaliser les employeurs. En ce sens, cette étude abordera le fonctionnement de la notion au sein des entreprises (A), mais aussi l'incompatibilité hypothétique et les solutions plausibles (B).

A) Le fonctionnement de la notion avec les entreprises françaises

224. Mise en pratique de l'accommodement raisonnable. – Le fonctionnement de l'accommodement est diversifié. En tant que tel, cette notion liée à la liberté religieuse n'est pas reconnue par le législateur, mais l'est vis-à-vis d'une autre situation. Ainsi, il est judicieux d'étudier la comparaison de l'accommodement raisonnable avec le principe de non-discrimination (1), et d'évoquer la situation reconnue, à savoir celle du handicap (2).

1) La comparaison avec le principe de non-discrimination relative à la liberté religieuse

225. Fondement : demande individuelle de manifester sa religion. – Le droit français, en matière de religion, ne prévoit pas explicitement au sein de ses textes la notion d'aménagement raisonnable. Toutefois, il est primordial pour un employeur de promouvoir le principe de non-discrimination. L'entreprise ne peut pas, le cas échéant, employer les compétences et les capacités de travail du salarié en ignorant les attentes particulières à l'égard

des qualifications professionnelles⁵⁹⁷. Dans un contexte de discrimination à l'égard de la religion, des accommodements raisonnables sont à envisager. La Chambre sociale de la Cour de cassation, dans son arrêt *Société Micropole*⁵⁹⁸, a pu susciter une interrogation. S'agissant d'une salariée, ayant la qualité d'ingénieure d'études, celle-ci a fait l'objet d'un licenciement pour faute, en raison de son refus d'ôter son foulard islamique lorsqu'elle intervenait dans des entreprises clientes de la société. Suite à un arrêt rendu par la Cour de justice de l'Union européenne par la biais de la question préjudicielle⁵⁹⁹, la Cour de cassation reconnaît la restriction seulement orale – démontrant une absence de clause de neutralité au sein du règlement intérieur – et énonce que si une société doit tenir compte de la diversité des clients et de leurs convictions, « la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une salariée portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante ». Par conséquent, le licenciement de la salariée est jugé discriminatoire et est définitivement annulé.

Pour la doctrine, cet arrêt fut annonciateur de la notion d'accommodement raisonnable, du fait qu'il s'agissait factuellement d'une demande d'un salarié d'un acte positif de l'employeur prenant en compte d'éventuels aménagements⁶⁰⁰. En ce sens, l'entreprise peut s'accommoder de la présence d'un fait religieux, à condition, cependant, que la liberté religieuse ne remette pas en cause le fonctionnement organisationnel et conserve un impact raisonnable sur la réalisation du travail et les relations professionnelles⁶⁰¹.

226. Demande individuelle, un principe inhérent découlant du contrat de travail.

– Par principe, l'article L. 1221-1 du Code du travail prévoit que « Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter ». Si le contrat de travail résulte du droit commun, alors il doit logiquement être exécuté de bonne foi⁶⁰². Cela implique pour l'employeur de répondre avec loyauté aux demandes particulières du salarié. Un lien peut être effectué avec la notion

⁵⁹⁷ M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, op. cit., p. 308.

⁵⁹⁸ Cass., Soc., *Société Micropole*, op. cit. ; Voir supra n° 57.

⁵⁹⁹ CJUE, GC, 14 mars 2017, *Asma Bougnaoui c. Micropole SA*, op. cit.

⁶⁰⁰ J.-G. HUGLO, « Liberté de religion en entreprise et pouvoir normatif de l'employeur », Rev. Jurisprudence Sociale Lamy, n° 500, janvier 2020.

⁶⁰¹ Institut Montaigne, *Religion au travail. Baromètre du fait religieux en entreprise 2024*, novembre 2024, p. 63 ; Voir Annexe n° 4

⁶⁰² M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, op. cit., p. 308.

d'accommodement raisonnable car, lorsqu'elle est légitime, l'employeur doit satisfaire cette demande afin d'éviter toute discrimination.

Néanmoins, une différence majeure subsiste avec le modèle canadien. Cette demande ne peut être contraire aux exigences du bon fonctionnement de l'entreprise. À titre d'illustration, la Chambre sociale de la Cour de cassation était amenée à statuer sur un aménagement d'horaire en raison d'une fête religieuse, alors qu'une livraison importante était prévue ce jour-ci ; en effet, un licenciement pour cause réelle et sérieuse peut être imputé à la personne salariée qui s'absente de son travail à cause d'une fête religieuse, si elle avait eu un refus de son employeur au préalable⁶⁰³.

Concernant cette demande individuelle et la légalité du refus par l'employeur, la Haute autorité pour lutter contre les discriminations et pour l'égalité a pu énoncer un processus pouvant justifier la restriction et les obligations découlant de l'exécution du contrat de travail. Premièrement, lorsque l'employeur répond négativement à la demande formulée, celui-ci doit impérativement être en mesure de justifier son refus avec des éléments objectifs et pertinents, et sans lien avec la religion. Ensuite, par voie de conséquence, le refus de l'employeur pourra être regardé comme discriminatoire si ces éléments ne sont pas remplis, notamment si les différentes confessions ne sont pas traitées à égalité⁶⁰⁴.

Les accommodements raisonnables ne sont, juridiquement, pas reconnus pour la liberté religieuse. Cependant, il est opportun d'évoquer les dispositifs mis en place par les organismes sociaux encourageant la mise en place de cette notion.

227. Avancée encourageante par le biais des accords collectifs. – Au regard des contextes actuels de travail et de l'objectif de lutter efficacement contre les discriminations, certaines grandes entreprises ont pu opter pour des accords collectifs⁶⁰⁵. Ces accords négociés entre l'administration employeur et les organisations syndicales permettent la mise en place d'un aménagement, assimilable à la théorie originelle des accommodements raisonnables. Il convient d'en énumérer certains, en raison de leur influence majeure.

D'une part, l'accord-cadre contre les discriminations de la SAS Adecco, signé en avril 2007, énonce que « Toute personne, candidate à un emploi ou salariée, peut exprimer ses convictions religieuses et ne pas être discriminée pour ce motif. L'employeur peut apporter des

⁶⁰³ Cass., Soc., 16 décembre 1981, n° 79-41.300 ; *Bull. Civ. V*, n° 968.

⁶⁰⁴ Délibération HALDE, 14 novembre 2007, n° 2007-301.

⁶⁰⁵ M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, op. cit., p. 312.

restrictions à l'exercice de cette liberté quand elles sont justifiées par la fonction à exercer et qu'elles sont proportionnées par rapport au but recherché ».

D'autre part, l'accord Casino du 26 janvier 2011 expose des dispositions concernant « La diversité religieuse », et qui renvoient à un « Guide de la diversité religieuse en entreprise »⁶⁰⁶ en date de 2010. Cet accord est notamment destiné à : « Donner des éléments d'information clairs sur le cadre légal français en matière de non-discrimination religieuse et sur l'impact que peuvent avoir les différentes pratiques religieuses sur l'organisation du travail », et le cas échéant, « Définir un cadre de référence et une position managériale applicable dans le groupe Casino ».

Enfin, l'accord PSA sur « La diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise » de septembre 2004, complété le 21 mai 2015, énonce que « Dans le cadre de la loi et de la réglementation en vigueur, des modalités spécifiques adaptées aux sites ont été aménagées pour prendre en compte des usages ou caractéristiques religieuses ou ethniques, ainsi en matière d'adaptation du calendrier collectif de travail ou de diversité de l'offre de restauration. Ces aménagements ne sauraient entraîner de rupture dans le principe d'égalité de traitement des salariés, ni gêner l'organisation du travail et le flux de production. À l'occasion de la mise en œuvre de ces mesures pragmatiques, certains principes relatifs aux règles de vie et de travail en commun facilitant la cohésion sociale doivent être rappelés pour la compréhension et le respect entre les personnes auquel chacun et chacune a droit dans l'entreprise ».

Ces différents accords permettent d'instaurer et de mettre en œuvre un aménagement de la liberté religieuse au sein des entreprises. Conscientes des enjeux de la lutte contre les discriminations, ces entreprises ont fait le choix de se raccorder aux exigences de conformité préconisées en ce qui concerne les droits humains⁶⁰⁷. De plus, différents textes d'une portée générale peuvent être utiles dans la mise en place d'un accommodement raisonnable pour les salariés. En ce sens, le *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées*⁶⁰⁸ serait déjà, selon Madame Karima Said, un atout et une invitation à l'accommodement raisonnable⁶⁰⁹. Néanmoins, il serait favorable d'observer la nécessité d'un consensus juridique et politique.

228. Nécessité de consensus politique et juridique. – En France, la mise en place d'obligations positives d'accommodement nécessiterait un consensus politique et juridique.

⁶⁰⁶ Cf. https://www.groupe-casino.fr/wp-content/uploads/2024/05/GUIDE_DIVERSITE_300424.pdf.

⁶⁰⁷ Voir *supra* n° 94.

⁶⁰⁸ Voir *supra* n° 99.

⁶⁰⁹ K. SAID, « Une invitation à l'aménagement raisonnable », Rev. Semaine Sociale Lamy, n° 1741, octobre 2016

Comme l'explique très justement Madame Rim-Sarah Alouane, il serait d'abord indispensable de définir les contours pratiques d'un modèle français de l'accommodement raisonnable en matière de liberté religieuse, dont la précision se fait avec les conditions et les limites⁶¹⁰. Si des accords et conventions collectives ne sont pas mis en place, il serait judicieux d'opter pour les mécanismes de médiation et de résolution des conflits, à l'instar de l'Allemagne, en ce qu'ils seraient une piste intéressante pour gérer les tensions et désaccords liés aux demandes d'accommodement⁶¹¹. Par conséquent, en vertu du principe de cohésion sociale, Madame Alouane part d'une hypothèse rationnelle en énonçant qu'intégrer la théorie de l'accommodement raisonnable issue du droit canadien permettrait l'intégration des minorités religieuses, permettant *in fine* une protection efficiente du droit de la non-discrimination. Afin d'observer les bienfaits de l'accommodement en matière religieuse, il est intéressant de se pencher à titre comparatif sur les mesures d'accommodement raisonnable en matière de handicap.

2) Le cadre déjà appliqué : la notion « d'aménagement raisonnable » relative à la situation de handicap

229. Reconnaissance législative. – L'aménagement raisonnable relatif à la situation de handicap fait l'objet d'une reconnaissance législative au sein du Code du travail depuis 2008. L'employeur est, par principe, dans l'obligation d'aménager un poste et de fournir les informations qui en découlent pour une personne en situation de handicap. Depuis la loi du 18 décembre 2023⁶¹², une refonte des droits du salarié en situation de handicap a été effectuée. À titre d'illustration, l'article L. 5213-2-2 du Code du travail énonce que « Les informations relatives aux aménagements dont a bénéficié la personne en situation de handicap [...] en emploi, définies par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, sont conservées dans un système d'information national géré par la Caisse des dépôts et consignations. Les informations [...] sont fournies par l'employeur »⁶¹³. Cette reconnaissance permet de faire valoir les droits des personnes en situation de handicap, que d'autres États européens partagent également.

⁶¹⁰ R.-S. ALOUANE, *La notion d'accommodement raisonnable en matière religieuse. Étude comparée entre la France et la Canada*, op. cit.

⁶¹¹ *Ibid.*

⁶¹² Loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi (plus spécifiquement avec le *Titre III : Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap*).

⁶¹³ Art. L. 5213-2-2, 4° du Code du travail.

230. Protection étendue par le Défenseur des droits. – Si la loi du 18 décembre 2023 apporte une protection juridique forte, il est important de souligner que l'aménagement raisonnable en matière de handicap suscitait un fort intérêt pour la protection des droits de l'homme, au même titre que la liberté religieuse. Par exemple, il est utile de concevoir cette situation avec le *Guide de l'obligation d'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi* de 2017, offert par le Défenseur des droits⁶¹⁴. En se basant sur le droit de la Convention européenne des droits de l'homme et le droit de l'Union européenne, le Défenseur des droits a ainsi pu, en se fondant sur un principe d'égalité réelle et sur la définition générale de l'aménagement raisonnable, énoncer que cette conception « suppose de prendre en compte les différentes situations, tel que le handicap, pour assurer une égalité effective et concrète »⁶¹⁵. De plus, en se fiant aux dispositions du Code du travail, le Défenseur des droits rappelle l'obligation imputée à l'employeur de fournir un aménagement, en énonçant que « la reconnaissance de la discrimination peut également ouvrir droit au versement de dommages-intérêts au bénéfice du travailleur handicapé concerné en réparation de l'intégralité du préjudice subi »⁶¹⁶. Grâce à ce guide, il y eut la mise en place d'une meilleure compréhension de l'accommodement raisonnable en matière de handicap.

Le Défenseur des droits a également eu l'occasion de se prononcer sur le défaut d'aménagement, avec des décisions relatives aux inégalités sociales, dont les personnes en situation de handicap sont victimes. Premièrement, en se fondant sur la Convention et la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, le Défenseur des droits évoque que « le défaut d'aménagement des dispositions du code de la sécurité sociale relatives aux ressources à prendre en compte pour bénéficier de la C2S⁶¹⁷, afin de corriger l'inégalité factuelle existant au détriment des personnes faisant l'objet d'une mesure de protection juridique, soumises en tant que telles à une charge financièrement impondérable, crée une discrimination en raison de l'état de santé et/ou handicap en matière de protection sociale »⁶¹⁸. Deuxièmement, le Défenseur des droits consacre ce principe à toutes les professions, en l'étendant également au secteur public. Il affirme qu'« afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, une obligation d'accommodement

⁶¹⁴ Défenseur des droits, *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable. L'obligation d'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi*, Guide, décembre 2017.

⁶¹⁵ *Ibid.*, p. 9.

⁶¹⁶ *Ibid.*, p. 71.

⁶¹⁷ Littéralement « Complémentaire santé solidaire ».

⁶¹⁸ Défenseur des droits, 16 janvier 2024, déc. n° 2024-004.

raisonnable du poste de travail des personnes handicapées s'impose aux employeurs publics »⁶¹⁹.

Une alerte à l'égard de l'employeur a ainsi permis la refonte et les précisions du Code du travail quelques années plus tard. Il est alors légitime d'opérer une comparaison avec la liberté religieuse.

231. Comparaison avec la liberté religieuse et hypothèses juridiques. – L'accommodement raisonnable en matière de situation de handicap est implanté au sein de la législation française. Si des précisions ont été soutenues ces dernières années, il est important de les transposer également en matière de libertés fondamentales. En se fiant notamment au *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées*, le législateur pourrait être invité à reconnaître progressivement les mesures d'accommodement raisonnable en matière religieuse, permettant d'avancer dans la lutte contre les discriminations. Alors que des auteurs encouragent cette légifération, ou encore, affirment une actuelle reconnaissance implicite de l'accommodement⁶²⁰, il est opportun d'analyser les avis divergents relevant d'une incompatibilité avec le droit français.

B) L'incompatibilité hypothétique avec le droit français

232. Difficultés d'application. – Plusieurs difficultés ont pu naître à l'encontre des accommodements raisonnables. En raison de son application, perçue comme incompatible à l'égard du système juridique français, il sera démontré que des solutions peuvent surgir. Dès lors, des discordes sont présentes en raison de son importation (1) et des obstacles liés à l'égalité formelle entre les salariés (2).

1) Les discordes quant à son importation

233. Discordes relative à la charge disproportionnée. – Si l'importation des mesures d'accommodement raisonnable lié à la religion demeure un idéal, la réalité économique pourrait ralentir le processus d'adhésion. Effectivement, les mesures peuvent avoir un certain coût ou

⁶¹⁹ Défenseur des droits, 2 août 2022, déc. n° 2022-149.

⁶²⁰ K. SAID, « Une invitation à l'aménagement raisonnable », *op. cit.*

entraîner des inconvénients qu'il revient à l'employeur de supporter jusqu'à un certain seuil⁶²¹. De plus, si un employeur fait face à des difficultés financières graves, l'accommodement raisonnable se trouverait entre deux branches : le droit du travail et le droit des entreprises en difficultés. Il est alors utile de se fier à l'article 5 de la directive 2000/78/CE affirmant, notamment pour la situation de handicap, qu'une charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée par l'État membre. En ce sens, un parallèle peut être effectué avec le système juridique belge, lorsque la compensation des aides financières est accordée par l'État⁶²².

234. Discorde relative au principe de laïcité. – Une difficulté liée au principe de laïcité émerge également. Partant, Madame Aude Lejeune expose que « le contraste est fort » s'agissant de la réception de la liberté religieuse comparée à la situation de handicap. Elle évoque en effet que, dans le domaine de la liberté religieuse, l'acclimatation du concept dans le champ du droit français est rendue particulièrement difficile, en raison de l'obstacle que constitue la notion « très centrale » de laïcité⁶²³. La doctrine est majoritaire concernant la réception de ce postulat. Il est notamment évoqué que l'obligation d'accommodement raisonnable reste bel et bien une spécificité canadienne, car une telle obligation ne pourrait faire que très difficilement l'objet d'une exportation en droit français, en raison principalement de la valeur et du sens donné au principe de laïcité⁶²⁴.

235. Confrontations et solutions préconisées. – Les deux difficultés relatives à l'importation de l'accommodement raisonnable en matière religieuse pourraient faire l'objet de solutions.

Afin de remédier aux difficultés économiques que représentent la charge disproportionnée, il serait d'abord judicieux d'accorder un dispositif d'accommodement raisonnable résultant d'une aide de l'État qui permettrait, nécessairement, d'éviter une quelconque charge rattachée à l'employeur. L'idée n'étant pas de favoriser une liberté à une

⁶²¹ O. DE SCHUTTER, *Discrimination et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, op. cit., p. 191.

⁶²² A. LEJEUNE (dir.), *Handicap et aménagement raisonnables au travail : importation et usages d'une catégorie juridique en France et en Belgique : rapport de recherche*, Paris, Mission de recherche Droit et justice, vol. 1, 2017, pp. 40-41.

⁶²³ *Ibid.*, p. 48.

⁶²⁴ M. SUHAS, « L'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse : une notion canadienne », op. cit.

autre, mais de promouvoir une lutte efficace contre les discriminations, et d'inscrire cette hypothèse dans une continuité législative propre aux aménagements raisonnables.

Par ailleurs, la question de la laïcité demeure fragile. Elle est obligatoirement appliquée dans le secteur public, mais il est utile de rappeler la différence majeure avec le secteur privé dont les entreprises dépendent. En effet, le principe de neutralité est appliqué lorsqu'une clause y est insérée dans le règlement intérieur. Pour que celle-ci soit licite, une justification est toutefois nécessaire. Or, les entreprises n'ayant pas adopté cette clause pourraient mettre en place l'accommodement afin d'éviter toute discrimination. En ce sens, Madame Rim-Sarah Alouane énonce une idée convaincante, selon laquelle une laïcité « plus libérale » serait admise⁶²⁵. De plus, en embrassant cette dynamique, la France pourrait dès lors concevoir un cadre législatif adapté⁶²⁶ et ne nuisant pas au principe de laïcité propre au secteur public, en garantissant à chaque salarié la jouissance de sa liberté religieuse.

Si des solutions peuvent être préconisées sur l'importation de l'accommodement raisonnable en matière religieuse, un obstacle est inévitable avec l'égalité formelle.

2) Les limites quant à l'égalité formelle

236. Déséquilibre entre les droits fondamentaux. – Par principe, l'accommodement raisonnable matérialise une égalité différentielle, ayant pour objectif la prise en compte des différences entre les individus. Dès lors, l'égalité formelle se caractérise par une égalité devant la loi, qui doit être la même pour tous, en respectant un caractère général, impersonnel et abstrait⁶²⁷. En somme, l'accommodement raisonnable ne constitue pas une dérogation au principe d'égalité, mais une garantie de son effectivité⁶²⁸. Cependant, il est nécessaire en pratique de discerner ce qu'est la garantie de l'effectivité du principe d'égalité. Tous les droits fondamentaux doivent se valoir, et la liberté religieuse ne doit pas être seulement prise en compte. En ce sens, il est important de se référer à l'article L. 1121-1 du Code du travail, démontrant que la liberté religieuse doit relever du même traitement que les autres, et inversement⁶²⁹.

⁶²⁵ R.-S. ALOUANE, *La notion d'accommodement raisonnable en matière religieuse. Étude comparée entre la France et la Canada*, op. cit.

⁶²⁶ *Ibid.*

⁶²⁷ X. BIOY, B. RAMDJEE, « Égalité et non-discrimination en santé dans les jurisprudences constitutionnelles et étrangères », *Rev. Droit sanitaire et sociale*, 2023, p. 828.

⁶²⁸ T. GRÜNDER, « La théorie des accommodements raisonnables et sa réception en France », *Rev. Délibérée*, n° 2, 2017, p. 60.

⁶²⁹ P. ADAM, M. LE FRIANT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. TARASEWICZ, « La religion dans l'entreprise : l'art (difficile) des limites », *Rev. Droit du travail*, septembre 2016, p. 537.

237. Attention portée au risque de communautarisme et solution préconisée. –

Pour que l'accommodement raisonnable puisse être mis en place, il est nécessaire d'anticiper les risques de communautarisme. Un équilibre entre les religions, mais également les droits, doit être pris en compte. À titre d'illustration, une forme indirecte d'aménagement raisonnable a été énoncée au sein d'un guide interne de La Poste⁶³⁰ portant sur « Le fait religieux et vie au travail, quelques précisions ». Il énonce que certains pièges sont à éviter, tels que : tout accepter au risque de renforcer les appartenances communautaires en les opposant encore plus, ou à l'inverse, tout refuser ou créer et créer par ricochet des tensions, des incompréhensions, voire des risques juridiques et sécuritaires. S'agissant de l'exemple de La Poste, il n'y a pas de salles de prières à disposition. Néanmoins, les espaces de repos peuvent permettre de « s'isoler individuellement » à condition « d'exclure tout élément religieux » et de respecter les règles de sécurité⁶³¹.

Si la plupart des entreprises ne sont momentanément pas prêtes à expliciter l'accommodement raisonnable en matière religieuse, il pourrait y avoir une souplesse à l'avenir afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés. L'accommodement raisonnable, au-delà de la liberté religieuse, pourrait *in fine* être appliqué pour toutes les libertés et revendications, dans la limite du raisonnable et dans le but d'éviter une forme de favoritisme. Conséquemment, la lutte contre les discriminations serait opérante, mais les moyens mis en place doivent toutefois faire l'objet d'une analyse anticipée à l'égard des coûts. En faisant tout d'abord attention aux coûts engendrés et à l'organisation de l'entreprise, cette généralité de l'accommodement raisonnable pourrait permettre de repenser une égalité formelle entre les salariés et d'éviter les risques de tensions sociales. Conséquemment, la lutte contre les discriminations serait opérante.

⁶³⁰ Remarque : La Poste est devenue une société anonyme à capitaux publics depuis le 1^{er} mars 2010.

⁶³¹ A. REYMANN (dir.), « Entreprises et diversité religieuse », *op. cit.*

Conclusion de la Partie 2

238. Imperfections de l'entreprise de tendance. – L'entreprise de tendance permet de justifier les discriminations en raison de la religion ou de l'éthique promue dans les valeurs en entreprise. Elles peuvent être religieuses, mais également neutres. Or, le cadre neutre n'est pas toujours appliqué, suite à l'importante distinction entre le principe de laïcité – en tant que norme constitutionnelle – et la neutralité en tant que conviction. En outre, cette justification n'est pas toujours avérée et peut être assortie de limites. Les discriminations sont en réalité portées sur des droits autres que ceux fondés sur la religion. Dès lors, le droit au respect de la vie privée peut également entrer en jeu, lorsqu'il est demandé au salarié d'avoir un mode de vie en corrélation avec les valeurs de l'entreprise, ayant mené, en ce sens, un bon nombre de contentieux devant les juridictions internes et européennes.

En réalité, l'entreprise de tendance religieuse est un concept juridique cohérent et en adéquation avec l'exercice de la liberté religieuse. Cependant, pour que la discrimination ne soit pas trop « invasive », il convient d'avoir une approche plus ouverte et libérale sur l'acceptation des convictions personnelles du salarié.

239. Perspectives de l'accommodement raisonnable. – L'accommodement raisonnable est, quant à lui, une véritable opportunité pour la liberté religieuse. Cependant, si le droit canadien maîtrise et régit parfaitement cette notion en matière religieuse, le droit européen reste quant à lui sceptique vis-à-vis d'elle. D'abord peu explicite par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et méconnue par le Conseil de l'Europe, son importation pose quelques difficultés. La marge d'appréciation de chaque État joue un rôle dans cette importation, exposant une différence significative de son application. Alors que l'Allemagne et le Royaume-Uni semblent l'adopter avec souplesse, la France reste réservée, en raison particulièrement de la clause de neutralité. En revanche, certaines initiatives prises par les grandes entreprises, à l'instar des accords collectifs, semblent exposer une réception progressive de l'accommodement raisonnable. De même, les mesures de reclassements autorisées par l'employeur pourraient être intrinsèquement liées à un aménagement. En vertu des demandes majeures et de l'importance actuelle des contentieux fondés sur la liberté religieuse en entreprise, les autorités judiciaire et le pouvoir législatif sont donc invités à clarifier cette notion.

Conclusion générale

240. Tenants et aboutissants. – Le droit de la non-discrimination est un pilier essentiel d'une société démocratique. Grâce à cette notion, une protection et une sauvegarde des libertés et droits fondamentaux sont, par principe, garanties. Par ailleurs, se dresse le milieu de l'entreprise qui, à la croisée du droit privé et du droit social, peut incarner un vaste répertoire d'interprétations simultanées et de mise en œuvre concomitantes⁶³² à l'égard de la liberté religieuse. L'employeur est donc en mesure de statuer sur l'application de cette liberté au sein de l'entreprise. Durant cette étude, un double volet a pu être démontré à l'égard de la manifestation religieuse : son application et sa restriction. Pour la première hypothèse, l'employeur est en mesure d'accepter une demande particulière du salarié, qu'il s'agisse du port du signe religieux ou d'un horaire aménagé. La loi El Khomri de 2016 a permis, par ailleurs, la consécration législative de la clause de neutralité au sein des entreprises privées. En ce sens, la liberté religieuse dépend du seul fait de la politique menée au sein de l'entreprise. Divers enjeux sont identifiables. Si le bon fonctionnement de l'entreprise et la proportionnalité du but recherché sont les critères principaux, un équilibre peut être opéré à l'égard de la licéité de la clause et de la violation de principe de non-discrimination. Alors que la Cour de cassation française avait initialement validé et rendu cette clause licite, les critiques ont cependant fusé, tout d'abord par la doctrine, et ensuite par les institutions internationales. Un désaccord profond est ainsi établi à l'encontre du système français. Alors, qu'en est-il des entreprises n'instaurant pas cette clause ? Ces entités juridiques peuvent être nombreuses, en raison de leur taille humaine et de l'obligation du règlement intérieur qui se fait à partir de 50 salariés⁶³³. En dessous de ce nombre, l'instauration du règlement intérieur n'est que facultative. Dès lors, diverses mesures peuvent faire l'objet d'un dialogue social entre l'employeur et le salarié.

241. Recommandation d'un équilibre social et juridique. – Le fait religieux, contrairement à ce qu'affirme Nietzsche⁶³⁴, n'a jamais été aussi présent au sein de notre société qu'aujourd'hui⁶³⁵. Les entreprises, ne faisant exception, peuvent en réalité trouver un compromis à l'égard du salarié. Plusieurs solutions sont à évoquer.

⁶³² L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, op. cit., p. 455.

⁶³³ Art. L. 2312-2 du Code du travail.

⁶³⁴ Voir *supra* n° 2.

⁶³⁵ E. GRESSIEUX, « La ruse de la religion en entreprise », *Rev. Société, droit et religion*, n° 8, 2018, p. 114.

En premier lieu, le principe de non-discrimination s'apprécie différemment eu égard à la législation française. Précise sur la clause de neutralité restreignant la liberté religieuse, elle reste toutefois assez vague à l'égard de sa potentielle application. En ce sens, l'employeur et les salariés se retrouvent face à une insécurité juridique. C'est alors que la conformité, ou « compliance », en entreprise vis-à-vis des droits fondamentaux – notamment au sein des grandes entreprises – s'avère être primordiale. Les meilleurs conseils pourraient être fournis à l'employeur avant que ce dernier ne prenne une décision pouvant être discriminante à l'égard des salariés. Le droit du travail et le droit des affaires s'accordent sur la promotion de cet enjeu juridique permettant de favoriser une dynamique sociale et économique et d'assurer une sauvegarde de la non-discrimination.

En second lieu, et conjointement liés à la première solution, les mécanismes des accommodements raisonnables en matière religieuse sont prometteurs. À travers diverses analyses, une étude comparative entre le droit canadien et le droit français a été démontrée. Le droit constitutionnel entre ces systèmes juridiques est certes opposé, mais une connexité peut être réalisée avec le droit privé. Dès lors, l'accommodement raisonnable pourrait être appliqué si les charges disproportionnées et l'égalité formelle ne font pas défaut. Excepté ces deux difficultés, une entente est susceptible de se présenter afin de favoriser la cohésion en entreprise et d'éviter les tensions sociales. En France, la réception de l'accommodement raisonnable pourrait être la bienvenue. S'agissant notamment du port du voile en entreprise, 70 % des jeunes salariés déclarent être en faveur d'un aménagement⁶³⁶.

242. Légistique souhaitée. – Le législateur devrait prendre en considération les enjeux actuels de la liberté religieuse en entreprise. Ainsi, il pourrait modifier sa législation ou détailler le principe déjà existant, dans la finalité de rendre les enjeux en entreprise particulièrement compréhensibles. De manière plus ambitieuse, si un « Code de la non-discrimination » devait être, à l'avenir, promulgué, alors celui-ci pourrait y incorporer les problématiques juridiques et sociales vis-à-vis des discriminations fondées sur la religion dans le secteur privé. Le *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées* pourrait en ce sens être légiféré, et permettrait d'assurer une conception de laïcité plus libérale⁶³⁷.

⁶³⁶ Cf. <https://www.publicsenat.fr/actualites/societe/pratiques-religieuses-dans-les-entreprises-une-plus-grande-acceptation-chez-les-jeunes-salaries-0>

⁶³⁷ R.-S. ALOUANE, *La notion d'accommodement raisonnable en matière religieuse. Étude comparée entre la France et la Canada*, op. cit.

*

* *

Bibliographie

I – Dictionnaires juridiques

BÉNABENT (A.), GAUDEMET (Y.), *Dictionnaire juridique*, éd. JGDJ, 2025.

CAPITANT (H.), *Vocabulaire juridique*, Paris, éd. PUF – Presses universitaires de France, 1936.

CORNU (G.), *Vocabulaire juridique – Association Henri Capitant*, éd. PUF - Presses universitaires de France, n° 13, 2020.

II – Ouvrages généraux

AUZERO (G.), BOUGARD (D.), DOCKÈS (E.), *Droit du travail*, éd. Dalloz, coll. Précis, n° 35, 2022.

BAILLY (P.), PIGNARRE (G.), BLATMAN (M.), VÉRICEL (M.), *Conditions de travail*, éd. Dalloz, coll. Dalloz référence, n° 2, 2025-2026.

CARBILLAC (R.), *Libertés et droits fondamentaux*, éd. Dalloz - Grand Oral CRFPA, 2023.

DE NANTEUIL (M.), *Rendre justice au travail*, Paris, éd. PUF - Presses universitaires de France, 2016.

GÉNIAUT (B.), *Droit du travail*, éd. Bréal, coll. Lexifac Droit, 2023.

LAZERGUES (C.), *Les grands avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme*, éd. Lefebvre Dalloz, 2016.

MÉCHIN (L.) (dir.), *Mémento Social 2020*, éd. Francis Lefebvre, 2020.

MINÉ (M.), *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, Bruxelles, éd. Larcier, coll. Paradigme, n° 1, 2016.

NUSSBAUM (M.), *Capabilités. Comment créer les conditions d'un monde plus juste ?*, Paris, éd. Flammarion-Climats, 2012.

PESKINE (E.), WOLMARK (C.), *Droit du travail*, éd. Dalloz, coll. Hypercours, n° 18, 2025.

PHILIP-GAY (M.), *Droit de la laïcité*, éd. Ellipses, 2016.

TAWIL (E.), *Cultes et congrégations*, éd. Dalloz/Juris, coll. Juris Corpus, n° 1.19-1.22, 2019.

THARAUD (D.), *Droit de la non-discrimination*, éd. Bréal, coll. Lexifac Droit, n° 2, 2023.

III – Ouvrages spéciaux, thèses, et documents

ALOUANE (R.-S.), *La notion d'accommodement raisonnable en matière religieuse. Étude comparée entre la France et la Canada*, RDLF, thèse n° 5, 2025.

BAUBÉROT-VINCENT (J.), *Histoire de la laïcité en France*, éd. Que sais-je ?, 2024.

BENSOUDA (H.), *L'accommodement raisonnable, outil d'égalité face à la diversité religieuse et culturelle au Québec*, Montréal, Mémoire de recherche, Université de Montréal, 2010.

COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME, *Avis sur la laïcité*, 26 septembre 2013.

CONSEIL D'ÉTAT, Rapport, *Un siècle de laïcité*, 2004.

COUR DE CASSATION, Rapport, *Troisième partie : Étude : Les discriminations dans la jurisprudence de la Cour de cassation, Rapport 2008*, éd. La documentation française, 2009.

DE SCHUTTER (O.), *Discrimination et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, éd. Peter Lang, 2001.

DÉFENSEUR DES DROITS, *Fiche pratique : le test de discrimination, une méthodologie à respecter*, avril 2020.

DÉFENSEUR DES DROITS, *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable. L'obligation d'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi*, Guide, décembre 2017.

DOLMAIRE (C.), *Ordre public et laïcité*, RDLF, thèse n° 5, 2023.

DUBOUT (E.), *L'article 13 du traité. La clause communautaire de lutte contre les discriminations*, éd. Bruylant, coll. Droit de l'Union européenne, 2006.

DURKHEIM (E.), *Le fait religieux, Définition du phénomène religieux*, éd. Petite Biblio Payot : Classique, 2022.

HENNETTE-VAUCHEZ (S.), VALENTIN (V.), *L'affaire Baby Loup ou la nouvelle laïcité*, éd. LGDJ, 2014.

INSEE, *Tableau de l'économie française*, 2018.

INSEE, *Les entreprises en France. Vision du secteur du commerce avec la définition économique des entreprises*, 2023.

INSTITUT MONTAIGNE, *Chiffres clés du baromètre du fait religieux en entreprise 2022-23*.

INSTITUT MONTAIGNE, *Religion au travail. Baromètre du fait religieux en entreprise 2024*, novembre 2024.

KOUSSENS (D.), *L'épreuve de la neutralité. La laïcité française entre droits et discours*, éd. Bruylant, 2015.

LE BRAS (G.), *Le Conseil d'État, régulateur de la vie paroissiale*, Études et Documents du Conseil d'État, 1950.

LEJEUNE (A.) (dir.), *Handicap et aménagement raisonnables au travail : importation et usages d'une catégorie juridique en France et en Belgique : rapport de recherche*, Paris, Mission de recherche Droit et justice, vol. 1, 2017.

MINETTE (S.), *Entre discours et conscience, les conditions juridiques du fondamentalisme religieux*, éd. Bruylant, 2014.

NUSSBAUM (M.), *Capabilités : Comment créer les conditions d'un monde plus juste ?*, éd. Flammarion-Climats, 2012.

PENDU (M.), *Le fait religieux en droit privé*, éd. Defrénois, coll. Doctorat et Notariat, tome n° 29, 2008.

ROUX (D.), *Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité*, Montréal, éd. Wilson et Lafleur, 2005.

SAFI (F.), *Le prosélytisme intellectuel et le droit pénal*, éd. Institut Universitaire Varenne, thèse n° 93, 2014.

SCHOUPPE (J.-P.), *La dimension institutionnelle de la liberté de religion dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme*, éd. Pedone, 2015.

SPENCER (H.), *Les Premiers Principes*, éd. Félix Alcan, 1862.

VANBELLINGEN (L.), *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur. Test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, Bruxelles, éd. Bruylant, coll. Droit et Religion, 2022.

WAQUET (P.), *L'entreprise et les libertés des salariés*, éd. Liaisons, 2003.

YERNAUX (A.), *Les convictions du travailleur et l'entreprise : du dilemme entre vie professionnelle et éthique personnelle*, éd. Wolters Kluwers, 2014.

IV – Ouvrages littéraires, philosophiques et religieux

BIRNBAUM (P.), *Le Moment antisémite. Un tour de la France en 1898*, éd. Fayard, 1998.

CHATEAUBRIAND, *Génie du christianisme*, éd. Flammarion, tome 1 & 2, 2018.

DE GAULLE (C.), *Mémoires, Mémoires d'espoir : le Salut – le Renouveau*, éd. Gallimard, coll. La Pléiade, n° 465, 2020.

DOSTOIEVSKI (F.), *Les Frères Karamazov*, éd. Hachette Livre, coll. Poche, 2021.

HUGO (V.), *Les Misérables*, éd. Gallimard, coll. La Pléiade, n° 85, 2018.

LA SAINTE BIBLE, éd. Mame, coll. Poche, 2015.

MORI (M.), *Pour un christianisme sans religion, La naissance des religions*, éd. Karthala – Sens & Conscience, 2019.

MÜLLER (M.), *Introduction to the science of Religion*, éd. Longsmans, Green & Co, 1873.

NIETZSCHE (F.), *Ainsi parlait Zarathoustra*, éd. Hachette Livre, coll. Poche, 2023.

NIETZSCHE (F.), *Le Gai savoir*, éd. Gallimard, coll. Folio Essais, 2023.

NIETZSCHE (F.), *Par-delà le bien et le mal*, éd. Gallimard, coll. Folio Essais, 2024.

SPENCER (H.), *Les Premiers Principes*, éd. Félix Alcan, 1862.

V – Articles, revues et notes

ADAM (P.), LE FRIANT (M.), PÉCAUT-RIVOLIER (L.), TARASEWICZ (Y.), « La religion dans l'entreprise : l'art (difficile) des limites », *Rev. Droit du travail*, septembre 2016.

AFROUKH (M.), « La liberté religieuse et le principe de laïcité », *Site du Conseil constitutionnel, Titre VII*, n° 14, avril 2025.

ARNOULT-BRILL (E.), SIMON (G.), « Le fait religieux en entreprise », *in Les avis du Conseil économique, social et environnemental*, novembre 2013.

BAUER (N.), « “Affaire Baby Loup” et burqa : la divergence profonde entre Genève et Strasbourg affaiblit la liberté de religion », *Rev. Société, droit et religion*, n° 9, 2019.

BELORGEY (J.-M.), « Exigences professionnelles et religions », *La revue administrative*, n° 350, 2006.

BERNARD (B.), « Liberté de religion dans l'entreprise privée et clause de neutralité », *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 445, janvier 2018.

BERTHELEU (H.), « La politique canadienne du multiculturalisme : citoyenneté, accommodement institutionnels et équité », *Rev. Sociétés contemporaines*, n° 43, 2001.

BINKERT (G.), « Le fait religieux dans l'entreprise. Le cas allemand », *Rev. Semaine Sociale Lamy*, n° 1733, août 2016.

BIOY (X.), RAMDJEE (B.), « Égalité et non-discrimination en santé dans les jurisprudences constitutionnelles et étrangères », *Rev. Droit sanitaire et sociale*, 2023.

BLEICH (E.), « Histoire des politiques françaises anti-discrimination : du déni à la lutte », *France-USA : Agir contre la discrimination*, *Rev. Hommes & Migrations*, 2003.

BONAFÉ-SCHMITT (J.-P.), « La médiation a toujours existé : les médiations traditionnelles », *Rev. Histoire de la justice*, n° 33, 2022.

BORGETTO (M.), « Égalité, différenciation et discrimination : ce que dit le droit », *Politique de lutte contre les discriminations*, Caisse nationale des Allocations familiales - Informations sociales, n° 148, 2008.

BOSSET (P.), EID (P.), « Droit et religion : de l'accommodement raisonnable au dialogue inter normatif ? », *Rev. Juridique Thémis*, n° 41, 2007.

BOSSET (P.), « Limites de l'accommodement : le droit a-t-il tout dit ? », *Rev. Éthique publique*, vol. 9, n° 1, 2007.

BOUCHARD (G.), « L'interculturalisme québécois. Esquisse d'un modèle. », *in* Bouchard (G.), Battaini-Dragoni (G.), Saint-Pierre (C.), Nootens (G.) et Fournier (F.) (dir.), *L'interculturalisme. Dialogue Québec-Europe. Actes du Symposium international sur l'interculturalisme*, Montréal, Montréal : L'interculturalisme, 2011.

BOUCHARD (G.), « Qu'est-ce que l'interculturalisme ? », *Rev. Droit de McGill*, vol. 56, n° 2, 2011.

BRIBOSIA (E.), MÉDARD-INGHILTERRA (R.), RORIVE (I.), « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *Rev. trimestrielle des droits de l'homme*, n° 126, 2021.

BRICE-DELAJOUX (C.), « La liberté religieuse sur les lieux de travail (publics et privés) », *Rev. Le Droit Ouvrier*, n° 750, janvier 2011.

BRUNELLE (C.), « L'accommodement raisonnable dans les entreprises syndiquées du Québec : une valse à mi-temps », *Rev. Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 261, 1^{er} septembre 2009.

BUSSCHAERT (G.), DE SOMER (S.), « Port des signes convictionnels au travail : la Cour de justice lève le voile ? À propos de l'arrêt Achbita n° C-157/15 du 14 mars 2017 », *JTT*, n° 1282, 2017.

CADÈNE (N.), « Le silence religieux dans l'entreprise. Présentation générale », *JCP S*, n° 35, septembre 2017.

CALVÈS (G.), « Salariés laïcs des Églises : la CJUE impose un contrôle de proportionnalité », *Religion*, *Rev. Semaine Sociale Lamy*, n° 1847, février 2019.

CARBONNIER (J.), note sous *Cass., Civ.*, 5 juillet 1950 ; *JCP*, 1951.

CASADO (A.), « Prosélytisme dans l'entreprise de droit privé ne gérant pas un service public et droit du travail », *Rev. Société, droit et religion*, n° 7, 2017.

CHRISTIANS (L.-L.), VANBELLINGEN (L.), « Neutralités d'entreprise et neutralités d'État : tendances asymétriques en droit belge », *Dr. Soc.*, , vol. 4, n° 4, avril 2018.

CORRIGAN-CARSIN (D.), « Entre laïcité et liberté religieuse, l'art difficile du compromis », *JCP G*, n°19-20, mai 2013.

COUZATIER-DURANT (F.), « L'affaire Baby loup, un point sur la laïcité dans les services publics locaux », *Revue Lamy Collectivités territoriales*, 2014.

CROWLEY (N.), « Innovating at the Intersections: Equality Bodies Tackling Intersectional Discrimination », Rev. European Network of Equality Bodies, 2016.

DE COOREBYTER (V.), « Neutralité et laïcité : une opposition et trompe l'œil », Politique, Revue de débat, n° 65, 2010.

DELGRANGE (X.), « La laïcité à cheval sur le public et le privé », RIEJ, 2021.

DELGRANGE (X.), « L'entreprise de tendance, c'est tendance ! », Rev. trimestrielle des droits de l'homme, n° 119, 2019.

DESBARATS (I.), « Entre exigences professionnelles et liberté religieuse : quel compromis pour quels enjeux ? », JCP S, 2011.

DOWD (M.-A.), « L'accommodement raisonnable : éviter les dérapages », Rev. Le Devoir, novembre 2006.

DUBOUT (E.), « L'interdiction des discriminations indirectes par la Cour européenne des droits de l'homme : rénovation ou révolution ? Épilogue dans l'affaire *D. H. et autres c. République tchèque* », Rev. trimestrielle des droits de l'homme, 2008.

DUCOULOMBIER (P.), « Les relations entre Cour européenne des droits de l'homme et Cour de justice de l'Union européenne : un dialogue de sourd ? », Rev. Civitas Europa, n° 45, 2020.

FANTONI-QUINTON (S.), LAFLAMME (M.), « L'obligation de "reclassement" à la lumière de la notion d'"accommodement raisonnable" du droit canadien », *Dr. Soc.*, 2009.

FIORENTINO (A.), « La liberté religieuse sur les lieux de travail : approche comparative des systèmes américain et britannique », Rev. Droit du travail, 2013.

GARAY (A.), « La laïcité, principe érigé en valeur de la Convention européenne des droits de l'homme », Rec. Dalloz, 2006.

GAUDU (F.), « Droit du travail et religion », *Dr. Soc.*, 2008.

GAUDU (F.), « La religion en entreprise », *Dr. Soc.*, 2010.

GAUDU (F.), « L'entreprise de tendance laïque », *Dr. Soc.*, 2011.

GESUALDI-FECTEAU (D.), « Le dépassement du droit de la non-discrimination : un droit de l'inclusion ? Regard québécois », Rev. Semaine Sociale Lamy, n° 2118, décembre 2024.

GILSON (S.), MENIER (C.), « Signes religieux au travail : cachez ce voile que je ne saurais voir ? », Bulletin Juridique et Social, vol. 636, octobre 2019

GOMA-MACKOUNDI (R.), « La liberté religieuse dans l'entreprise », RJO, 2015.

GONZALEZ (G.), « Identité et/ou liberté de religion dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », *Le droit des libertés en question(s) – Colloque n° 2*, RDLF, 2019.

GONZALEZ (G.), « Liberté religieuse contre identité de l'État dans l'espace public selon la Cour européenne des droits de l'homme », Rev. Questions Constitutionnelles, 14 octobre 2024.

GRESSIEUX (E.), « La ruse de la religion en entreprise », Rev. Société, droit et religion, n° 8, 2018.

GRÜNDER (T.), « La théorie des accommodements raisonnables et sa réception en France », Rev. Délibérée, n° 2, 2017.

HAMMELRATH (C.), « La médiation en droit du travail : une solution durable », Rev. Jurisprudence Sociale Lamy, n° 302, juin 2011.

HAUTEFORT (M.), « Entreprise de tendance : comment assurer un juste équilibre des droits ? – Contrat de travail et relations individuelles », Rev. Semaine sociale Lamy, mai 2018.

HAUTEFORT (M.) (dir.), « Liberté religieuse du salarié », *in* Droit du travail, Rev. Le Lamy social, mai 2025.

HUGLO (J.-G.), « La Cour de cassation et le fait religieux dans l'entreprise : présentation des enjeux juridiques », *Dr. Soc.*, n° 9, 2015.

HUGLO (J.-G.), « L'influence des arrêts de la CJUE sur la jurisprudence française », Rev. Semaine Sociale Lamy, n° 1792, novembre 2017.

HUGLO (J.-G.), « Liberté de religion en entreprise et pouvoir normatif de l'employeur », Rev. Jurisprudence Sociale Lamy, n° 500, janvier 2020.

JEFFEYRS (S.), « Des syndicalistes britanniques toujours blacklistés ! », Rev. Travail et Emploi, n° 146, avril-juin 2016.

JÉZÉQUEL (M.), « L'obligation d'accommodement : un outil juridique et une mesure d'intégration », Rev. Éthique publique, vol. 8, n° 1, 2006.

JOBIN (P.-G.), « L'application de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne aux contrats : toute une aventure. », RTD Civ., 2007.

KÉFER (F.), « L'affaire Achbita : suite mais pas fin », *Rev. Semaine Sociale Lamy*, n° 1802, février 2018.

KRESSE (B.), « La convention religieuse et la conciliation des droits fondamentaux en droit civil allemand », *Rev. Droit des religions*, n° 7, 2019.

LANQUETIN (M.-T.), « Discrimination - Construction du droit de la non-discrimination », *Rev. Droit du travail*, janvier 2010 (dernièrement réactualisé en décembre 2024).

LARONZE (F.), « Liberté de religion et non-discrimination en droit français », *Rev. Droit des religions*, n° 11, 2016.

LAURENT-BOUTOT (C.), « Le rôle de l'État dans la garantie de la liberté religieuse entre personne privées : l'approche de la Cour européenne des droits de l'homme », *in* Bargues (C.) et Haupaïs (N.) (dir.), *Le fait religieux dans la construction de l'État*, éd. Pedone, 2016.

LINGUELET (R.), « L'obligation d'aménagement raisonnable pour motif religieux en droit du travail et les ressources du droit du bien-être », *Rev. JTT*, n° 1249, mai 2016.

LOSCHAK (D.), « Réflexions sur la notion de discrimination », *Dr. Soc.*, 1987.

MARCHADIER (F.), « De la contribution des hôtesse de l'air à l'évolution du droit européen des contrats », *Rev. Droit des contrats*, n° 4, octobre 2013.

MARGUÉNAUD (J.-P.), **MOULY (J.)**, « Les droits de l'Homme salarié de l'entreprise identitaire », *Rev. Dalloz*, 2011.

MERCAT-BRUNS (M.), « Les discriminations multiples et l'identité au travail au croisement des questions d'égalité et de libertés », *Rev. Droit du travail*, 2015.

MINÉ (M.), « Liberté de religion dans le travail : garanties et limites », *Rev. Droit du travail*, 2017.

MONTPETIT (M.), **BENATCHEZ (S.)**, « Le principe d'accommodement raisonnable en matière religieuse », *Rev. Droit des religions*, n° 7, 2019.

MORELLI (E.), **PLETS (I.)**, « Port de signes religieux dans le secteur privé : un commentaire de la jurisprudence belge », *Rev. Orientations*, n° 10, 2013.

MOULY (J.), « L'affaire Baby Loup devant la Cour de renvoi : la revanche de la laïcité ? », *Rev. Dalloz*, 2014.

MOULY (J.), « L'applicabilité des règles de droit du travail aux membres de l'organisation religieuse », *Rev. Droit des religions*, n° 5, 2018.

MOULY (J.), « L'exigence de neutralité, entre discrimination directe et indirecte », *Dr. Soc.*, n° 5, 2018.

MOULY (J.), « Liberté vestimentaire », *in* *Droit disciplinaire – Fautes disciplinaire*, *Rev. Dalloz*, n° 71, octobre 2022.

OVERBEEKE (A.), « Droit des travailleurs et droits des entreprises de tendance au regard de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme – Une mise en balance ? », *in* Callebat (B.), de Courrèges (H.) et Louvel-Parisot (V.), *Les religions et le droit du travail. Regard croisés, d'ici et d'ailleurs (actes du colloque international, Université de Rouen, 20 et 21 octobre 2016)*, éd. Bruylant, coll. Droit et religion, n° 9, 2017.

PETIT (B.), « L'engagement religieux de l'entreprise : un engagement pour la foi ou pour le marché ? », *Dr. Soc.*, 2025.

PETIT (F.), « L'action de substitution, un cadeau promis à un avenir meilleur », *Dr. Soc.*, 2004.

PINATEL (F.), « Neutralité religieuse dans l'entreprise : jurisprudences européennes », *Rev. Les Cahiers du DRH*, n° 282, janvier 2021.

REYMANN (A.) (dir.), « Entreprises et diversité religieuse », *Rev. Les Cahiers du DRH*, n° 235, octobre 2016.

RIVERO (J.), « Les garanties constitutionnelles des droits de l'homme en droit français », *RIDC*, vol. 29, n° 1, 1977.

ROLLAND (P.), « La religion, objet de l'analyse juridique », *Rev. Presses Universitaires d'Aix-Marseille*, 2013.

ROMAN (D.), « Les droits sociaux entre “injusticiabilité” et “conditionnalité” : éléments pour une comparaison », *RIDC*, 2009.

ROUSSEAU (Y.), « Agences d'emploi privées », *in* « Agence d'emploi », *Répertoire Droit du travail*, *Dalloz*, octobre 2018.

SAID (K.), « Une invitation à l'aménagement raisonnable », *Rev. Semaine Sociale Lamy*, n° 1741, octobre 2016.

SARGOS (P.), « Limites du règlement intérieur en matière de port d'un vêtement à connotation religieuse et de consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise », *RJEP*, n° 708, 2013.

SAVATIER (J.), « La liberté dans le droit du travail », *Dr. Soc.*, 1990.

SCHUBERT (J.-M.), « Religiöse Symbole und Kleidungsstücke am Arbeitsplatz », *Rev. NJW*, n° 19, 2015.

SCIBERRAS (J.-C.), « Travail et religion dans l'entreprise : une cohabitation sous tension », *Dr. Soc.*, n° 1, janvier 2010.

SERIAUX (A.), « L'espace public », *in* Droit et techniques, Études Xavier Linant de Bellefonds, Paris, éd. Litec, 2007.

SUHAS (M.), « L'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse : une notion canadienne », *Rev. Constitutions*, vol. 205, n° 2, 2011.

UNTERMAIER-KERLÉO (E.), « La neutralité religieuse des agents du service public hospitalier : une obligation en clair-obscur », *Rev. Droit des religions*, n° 19, mai 2025.

VALENTIN (V.), « Laïcité et neutralité », *AJDA*, 2017.

VANBELLINGEN (L.), « L'accommodement raisonnable de la religion dans le secteur public : analyse du cadre juridique belge au regard de l'expérience canadienne », *Rev. Interdisciplinaire d'études juridiques*, n° 75, 2015.

VITALE (T.), **MARCHISIO (R.)**, « Italie : crucifix à l'école, pluralisme aux oubliettes », éd. La Découverte, *Rev. Mouvements*, mai 2003.

WAQUET (P.), « Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance », *Gaz. Pal.*, 1996.

WAQUET (P.), « La vie personnelle du salarié », *in* *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle*, Mélanges en l'honneur de J.-M. Verdier, éd. Dalloz, 2001.

WAQUET (P.), « Convient-il d'interdire le port de signes religieux dans l'entreprise ? Le droit actuel offre toutes les ressources utiles », *Rev. Droit du travail*, 2009.

WARD (J.), « Impartialité et lutte contre la discrimination : maîtres mots de la laïcité en Europe », *Rev. Vie Sociale*, n° 21, 2018.

WOEHLING (J.), « L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse », *Rev. Droit de McGill*, 1998.

WOLMARK (C.), « Neutralité dans l'entreprise et neutralisation des travailleurs ? », *Rev. Le Droit Ouvrier*, n° 825, avril 2017.

VI – Législations

Textes constitutionnels

- Déclaration des droits de l’homme et du citoyen
 - Article 10
- Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946
 - Alinéa 1^{er}
 - Alinéa 5
- Constitution du 27 octobre 1946
 - Article 1^{er}
- Constitution du 4 octobre 1958
 - Article 1^{er}
 - Article 61-1
 - Article 71-1

Codes

- *Code du travail*, éd. Dalloz, n° 89, 2025.
 - Article L. 1121-1
 - Article L. 1131-2
 - Article L. 1132-1
 - Article L. 1132-4
 - Article L. 1133-1
 - Article L. 1134-7
 - Article L. 1221-1
 - Article L. 1321-2-1
 - Article L. 1321-3
 - Article L. 1321-4
 - Article L. 1321-5
 - Article L. 2121-1
 - Article L. 2132-1
 - Article L. 2132-3
 - Article L. 2311-2
 - Article L. 2312-2
 - Article L. 5213-2-2
- *Code pénal*, éd. Dalloz, n° 122, 2025.
 - Article 225-1
 - Article 225-3

- *Code de la fonction publique*, éd. Dalloz, n° 4, 2025.
- Article L. 121-2
- *Code de commerce*, éd. Dalloz, n° 119, 2024.
- Article L. 225-102-1
- *Code civil*, éd. Dalloz, n° 124, 2025.
- Article 16-3
- *Code de la compliance*, éd. Dalloz, n° 5, 2025.

Lois françaises

- Loi du 8 juillet 1880 relative à l'abrogation de la loi des 20 mai – 3 juin 1874 sur l'aumônerie militaire.
- Loi du 14 novembre 1881 visant à rendre neutre les cimetières, abrogeant en conséquence l'article 15 du décret du 12 juin 1804.
- Loi du 27 juillet 1884, dite loi « Naquet », rétablissant le droit au divorce pour les couples mariés.
- Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État.
- Loi du 1^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme.
- Loi du 4 août 1982, dite loi « Auroux », relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.
- Loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.
- Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.
- Loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- Révision constitutionnelle du 23 juillet 2008.
- Loi du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public.
- Loi du 8 août 2016, dite loi « El Khomri », relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
- Loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.
- Loi du 9 décembre 2016, dite loi « Sapin II », relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.
- Loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté.
- Loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

Convention européenne des droits de l'homme

- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 14
- Protocole additionnel n° 12 (Article 1^{er})

Traités européens et directives

- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
 - Article 10
 - Article 16
 - Article 21
- Traité de l'Union européenne
 - Article 3
- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
 - Article 17
 - Article 19
- 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.
 - Article 4
 - Article 5
 - Article 9
 - Article 10
- Résolution législative du Parlement européen du 24 avril 2024, relative à la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité modifiant la directive (UE) 2019/1937 (COM(2022)0071 – C9-0050/2022 – 2022/0051(COD)).

Traités internationaux et déclarations

- Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.
 - Article 2
- Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession de 1958.
 - Article 1^{er}
 - Article 2
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966.

- Article 18
- Article 26
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966.
 - Article 2
- Assemblée générale des Nations Unies, Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, 25 novembre 1981, résolution 36/55.
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à son suivi, adoptée par la Conférence Internationale du Travail durant sa 86^e session à Genève, le 18 juin 1998.

Textes constitutionnels étrangers

- Constitution belge du 7 février 1831.
- Constitution italienne du 27 décembre 1947.
- Préambule de la Loi fondamentale pour la République fédérale d'Allemagne du 23 mai 1949.
- Loi constitutionnelle du Danemark du 5 juin 1953.
- Constitution de Monaco du 17 décembre 1962.
- Charte québécoise des droits et libertés de la personne du 28 juin 1976.
- Charte canadienne des droits et libertés du 17 avril 1982.
- Constitution turque du 7 novembre 1982.
- Préambule de la Constitution de la République d'Albanie du 28 novembre 1998.
- Préambule de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999.

Textes anglais

- Loi sur l'égalité, dite « Equality Act » du 8 avril 2010.
- Guide de l'Advisory, Conciliation and Arbitration Service, « Religion or belief and the workplace », 2005.

VII – Jurisprudences, avis et délibérations

Cour européenne des droits de l'homme

Résolution

- Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, *La protection de la liberté de religion ou de conviction sur le lieu de travail*, 29 janvier 2020, Résolution 2318 (2020).

Arrêts

- Cour EDH, 26 mars 1985, *X et Y c. Pays-Bas*, req. n° 8978/80.
- Cour EDH, 25 mai 1993, *Kokkinakis c. Grèce*, req. n° 14307/88.
- Cour EDH, 20 septembre 1994, *Otto-Preminger-Institute c. Autriche*, req. n° 13470/87.
- Cour EDH, 26 juillet 2005, *Siliadin c. France*, req. n° 73316/01.
- Cour EDH, GC, 10 novembre 2005, *Leyla Sahin c. Turquie*, req. n° 44774/98.
- Cour EDH, GC, 13 novembre 2007, *D. H. et autres c. République tchèque*, req. n° 57325/00.
- Cour EDH, 4 mars 2009, *Dogru c. France*, req. n° 27058/05.
- Cour EDH, 20 octobre 2009, *Lombardi Vallauri c. Italie*, req. n° 39128/05.
- Cour EDH, GC, 22 décembre 2009, *Sejdi et Finci c. Bosnie-Herzégovine*, req. n° 27996/06 et 34836/06.
- Cour EDH, 16 mars 2010, *Carson c. Royaume-Uni*, req. n° 42184/05.
- Cour EDH, 23 septembre 2010, *Obst c. Allemagne*, req. n° 425/03.
- Cour EDH, 23 septembre 2010, *Schiith c. Allemagne*, req. n° 1620/03.
- Cour EDH, GC, 18 mars 2011, *Lautsi et autres c. Italie*, req. n° 30814/06.
- Cour EDH, GC, 9 juillet 2013, *Sindicatul Păstorul Cel Bun c. Roumanie*, req. n° 2330/09.
- Cour EDH, 15 janvier 2013, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, req. n° 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10.
- Cour EDH, GC, 12 juin 2014, *Fernandez Martinez c. Espagne*, req. n° 56030/07.
- Cour EDH, GC, 1^{er} juillet 2014, *S.A.S c. France*, req. n° 43835/11.
- Cour EDH, 2 septembre 2014, *Firma für Sie, Efs Elektronische Datenverarbeitung Dienstleistungs GmbH c. Allemagne*, req. n° 32783/08.
- Cour EDH, 26 novembre 2015, *Ebrahimian c. France*, req. n° 64846/11.
- Cour EDH, 4 octobre 2016, *Travas c. Croatie*, req. n° 75581/13.
- Cour EDH, 26 novembre 2024, req. n° 2669/19.

Commission européenne des droits de l'homme

Rapport

- Rapport du 9 mai 1989 de la Comm. EDH concernant l'affaire *Darby c. Suède*.

Arrêts

- Comm. EDH, déc., 8 mars 1976, *X. c. Danemark*, req. n° 7374/76.
- Comm. EDH, déc., 12 octobre 1988, *Kontakt-Information-Therapie et Hagen c. Autriche*, req. n° 11921/86.

Cour de justice de l'Union européenne

- CJUE, GC, 14 mars 2017, *Asma Bougnaoui c. Miscropole SA*, n° C-188/15 ; AJDA, 2017, p. 551.
- CJUE, GC, 14 mars 2017, *Samira Achbita et Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, n° C-157/15.
- CJUE, GC, 17 avril 2018, *Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und E*, n° C-414/16.
- CJUE, GC, 11 décembre 2018, *IR c. JQ*, n° C-68/17.
- CJUE, GC, 15 juillet 2021, *IX c. WABE et MH c. MH Müller Handels GmbH*, C-804/18 et C-341/19.
- CJUE, 13 octobre 2022, *L. F. c. SCRL*, n° C-344/20.

Comité des droits de l'homme des Nations Unies

- Comité des droits de l'homme, Constations, 9 novembre 1989, n° 208/1986.
- Comité des droits de l'homme, Observations Générales n° 22 (quarante-huitième session, 1993), Compilation des commentaires généraux et Recommandations générales adoptées par les organes des traités, Unions Nations Documents, 1994, HRI\GEN\1\Rev.1.
- Comité des droits de l'homme, Constations, 17 juillet 2018, *Sonia Yaker c. France et Miriana Hebbadj c. France*.
- Comité des droits de l'homme, Avis consultatif, 10 août 2018, n° 2662/2015.
- Comité des droits de l'homme, Observations finales concernant le sixième rapport périodique de la France, 3 décembre 2024.

France

Tribunaux de premières et deuxième instances

- CA Paris, 6 juin 1987.
- T. corr. Paris, 19 décembre 1991, n° 1991-051715 ; *Gaz. Pal.* 1996, n° 1, p. 51.
- Conseil des prud'hommes de Toulouse, 9 juin 1997, *Cahiers Prud'homaux*, n° 9, 1997, p. 156.
- CA Paris, 8 décembre 1999, n° 99/32500.

- CA Paris, 16 mars 2001, *RJS* 2001, n° 1252.
- CA Paris, 19 juin 2003, *Société Téléperformance c. Mme D. Thari*, n° S 03/30212.
- CA Versailles, ch. 11, 27 octobre 2011, n° 10/05642.
- CA Toulouse, 7 avril 2010, n° 09/01633.
- CA Paris, 8 juin 2010, n° 08/08286.
- CA Paris, ch. 9, 27 novembre 2013, n° 13/02981.
- CA Douai, 31 mai 2016, n° 14/03708.
- CAA Paris, 19 février 2019, n° 17PA00273.
- CAA Paris, 18 octobre 2024, *M. B.*, n° 23PA02755.

Cour de cassation

- Cass., Civ., 5 juillet 1950 ; JCP, 1951, note J. Carbonnier.
- Cass., Soc., 4 juin 1969, n° 68-40.377 ; *Dr. Soc.*, n° 515, 1969, obs. J. Savatier.
- Cass., Ch. Mixte, 24 mai 1975, *Société cafés Jacques Vabre*, n° 73-13.556.
- Cass., Ass. Plen., 19 mai 1978, *Dame Roy c. Institution Sainte Marthe*, n° 76-41.211 ; *Bull. Ass. Plen.*, n° 1.
- Cass., Soc., 16 décembre 1981, n° 79-41.300 ; *Bull. civ. V*, n° 968.
- Cass., Soc., 24 février 1983, n° 81-14.118.
- Cass., Soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409 ; *Bull. civ. V*, 1986, n° 262, p. 201.
- Cass., Soc., 17 avril 1991, *Painsecq c. Association Fraternité Saint-Pie-X*, n° 90-42.636 ; *Bull. civ. V*, 1991, n° 201, p. 122.
- Cass., Soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738, *Bull. civ. V*, n° 171 ; *Dr. Soc.*, 1998, p. 614, obs. J. Savatier.
- Cass., Civ. 1^{ère}, 21 juin 2005, n° 02-19.831 ; *Bull. civ. I*, n° 271.
- Cass., Soc., 28 novembre 2007, n° 07-40.787 ; *RJS*, février 2008, n° 138.
- Cass., Soc. 12 juillet 2010, n° 08-45.509.
- Cass., Soc., 19 mars 2013, n° 11-28-845 ; *Bull. civ. 2013, V*, n° 75.
- Cass., Ass. Plén., 25 juin 2014, *L. c. Association Baby-Loup*, n° 13-28.369 ; *Bull. 2014, Ass. plén.*, n° 1, note J. Mouly.
- Cass., Soc., 22 novembre 2017, *Société Micropole*, n° 13-19.855.
- Cass., Soc., 26 septembre 2019, n° 18-11.230 ; *RJS*, octobre 2019, n° 610.
- Cass., Soc., 21 septembre 2022, n° 21-10.718 ; *RJS*, décembre 2022, n° 643.

Conseil d'État

- CE, Sect., 6 novembre 1936, *Arrighi et Dame Coudert*, Rec. p. 966.
- CE, Ass., 20 octobre 1989, *Nicolo*, n° 108243.
- CE, Avis « Port du foulard islamique », 27 novembre 1989, n° 346893.

- CE, Avis Ass., 24 octobre 1997, *Assemblée locale pour le culte des Témoins de Jéhovah de Riom*, n° 187122.
- CE, Avis, 3 mai 2000, *M^{elle} Marteaux*, n° 217017.
- CE, 3 novembre 2003, n° 239559.
- CE, 5 décembre 2007, *M. S.*, n° 285394.
- CE, 19 février 2009, n° 311633.

Conseil constitutionnel

- CC, déc., n° 60-8 DC, 11 août 1960, rec. p. 25.
- CC, déc., n° 71-44 DC, 16 juillet 1971, *Liberté d'association*.
- CC, déc., n° 77-87 DC, 23 novembre 1977.
- CC, déc., n° 80-127 DC, 19-20 janvier 1981.
- CC, déc., n° 82-146 DC, 18 novembre 1982.
- CC, déc., n° 2004-505 DC, 19 novembre 2004 ; *AJDA*, 2005, p. 211, note O. Dord
- CC, déc., n° 2012-297 QPC, 21 février 2013, *Association pour la promotion et l'expansion de la laïcité*.

Défenseur des droits

- Défenseur des droits, 27 décembre 2018, déc. n° 2018-303.
- Défenseur des droits, 2 août 2022, déc. n° 2022-149.
- Défenseur des droits, 16 janvier 2024, déc. n° 2024-004.
- Défenseur des droits, 14 mars 2025, déc. n° 2025-038.
- Défenseur des droits, 14 mars 2025, déc. n° 2025-039.
- Défenseur des droits, 18 avril 2025, déc. n° 2025-069.

HALDE

- Délibération HALDE, 14 novembre 2007, n° 2007-301.
- Délibération HALDE, 14 janvier 2008, n° 2008-10.
- Délibération HALDE, 2 mars 2009, n° 2009-115.
- Délibération HALDE, 6 avril 2009, n° 2009-117.

Accords collectifs et guides internes

- Accord-cadre contre les discriminations de la S.A.S Adecco, avril 2007.
- Accord Casino, 26 janvier 2011.

- Guide interne de La Poste « Fait religieux au travail, quelques repères », 2011.
- Accord PSA « sur la diversité et la cohésion dans l'entreprise », 21 mai 2017 (modification de celui du 9 septembre 2004).

Canada

- Cour suprême du Canada, 15 novembre 1955, *Chaput c. Romain*, [1955] R.C.S., p. 834.
- Cour suprême du Canada, 24 avril 1985, *R. c. Big M Drug Mart Ltd*, [1985] 1 R.C.S., p. 295.
- Cour suprême du Canada, 17 décembre 1985, *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S., p. 536.
- Cour suprême du Canada, 17 décembre 1985, *Bhinder c. CN*, [1985] 2 R.C.S., p. 561.
- Cour suprême du Canada, 13 septembre 1990, *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta*, [1990] 2 R.C.S., p. 489.
- Cour suprême du Canada, 24 septembre 1992, *Central Okanagan School District N° 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S., p. 970.
- Cour suprême du Canada, 23 juin 1994, *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S., p. 525.
- Cour suprême du Canada, 25 mars 1999, *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S., p. 497.
- Cour suprême du Canada, 2 mars 2006, *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, [2006] 1 R.C.S., p. 256.

Allemagne

- Bundesarbeitsgericht, 24 mai 1989, n° 285/88.
- Bundesarbeitsgericht, 24 février 2011, n° 636/09.

VIII – Conférences, colloques, discours et communiqués

Discours de **CHIRAC (J.)**, Journal *Le Monde*, 15 octobre 2002.

CASTEX (J.), « Projet de loi de finance rectificative pour 2021 », in Assemblée nationale, 2 juin 2021.

Conclusions de **KOKOTT (J.)**, Avocate générale, pour l'affaire *Samira Achbita et Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, n° C-157/15.

Conférence-débat « La laïcité, un long cheminement », Limoges, 9 avril 2022, présidée par **YLDIRIM (G.)** et **DIA (I.)**.

Conférence « La médiation », intervention de **BONAFÉ-SCHMITT (J.-P.)**, Université de Limoges, 23 janvier 2025.

Conférence *in* LinkedIn, « La religion en entreprise », 13 mars 2025, animée par **FRIVAL (A.)** et **GAUDIOT (G.)**.

IX – Webographie et séries télévisées

Série télévisée

- **SANTELLI (C.)** et **VERNY (F.)**, *La légende du siècle*, Série télévisée diffusée de 1972-1973.

Sites Internet

- https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD_fiche-pratique_methodologie-test-discrimination_20200408.pdf
- <https://mneguidelines.oecd.org/duediligence/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct-FR.pdf>
- <https://www.interieur.gouv.fr/sites/minint/files/medias/documents/2025-05/2025-05-02-rapport-freres-musulmans.pdf>
- https://www.dilcrah.gouv.fr/files/2024-01/116663_presentation_ifop_dilcrah_2019.11.06.pdf
- <https://www.publicsenat.fr/actualites/societe/pratiques-religieuses-dans-les-entreprises-une-plus-grande-acceptation-chez-les-jeunes-salaries-0>
- <https://www.secours-catholique.org/agir/devenir-salarie/devenir-salariee-au-secours-catholique>
- <https://secourscatholique-career.talent-soft.com/accueil.aspx?LCID=1036>
- <https://www.documentation-administrative.gouv.fr/adm-01858793v1/document>

- <https://www.cncdh.fr/presentation>
- <https://eurel.info/spip.php?article1915>
- <https://www.ufal.org/positions/europe/le-conseil-de-leurope-rejette-la-notion-daccommodement-raisonnable/>
- <https://www.senat.fr/rap/r19-400/r19-4008.html>
- https://www.ehesp.fr/wp-content/uploads/2014/05/20160901_actes_amenagements-raisonnables-et-situations-de-handicap.pdf
- <https://www.jean-jaures.org/publication/ce-que-pensent-les-jeunes-francais-de-la-laicite/>
- <https://www.boiteoutilsrh.gouv.qc.ca/strategies-organisationnelles-et-de-gestion-des-ressources-humaines/strategies-de-gestion-des-ressources-humaines/gestion-de-la-diversite-et-inclusion-de-la-main-doeuvre/>

Index thématique

Accommodement raisonnable :

- Allemagne : 211-212.
- Canada : 171-206, 210, 216.
- France : 224-237.
- Royaume-Uni : 213-216.

Affaire *Baby Loup* : 51, 156, 168, 173.

Affaire *Eweida* : 61, 221.

Bon fonctionnement : 11, 55, 58-59, 62, 89, 97, 99, 120, 226, 240.

Bonne marche de l'entreprise : 42, 111, 174.

Clientèle : 57, 59, 90, 220.

Comité des droits de l'homme : 85, 124, 165-168, 171, 204.

Conformité :

- Compliance : 92, 94, 125, 241.
- Devoir de vigilance : 88, 92-93, 125.

Défenseur des droits : 28, 68-69, 74, 105, 124, 230.

Demandes individuelles : 225-226.

Discrimination :

- Directe : 63, 75, 91, 98, 104, 172, 184.
- Indirecte : 76, 79, 91, 124, 168, 172, 184.
- Intersectionnelle : 77, 85, 167.

Entreprises de tendance :

- Entreprise de tendance neutre : 155-157, 161-162.
- Entreprise de tendance religieuse : 151, 153-155, 168, 171, 175, 238.

Exigence professionnelle : 108, 134, 136-137, 140, 152, 155, 160, 201, 204.

Handicap : 182, 215-216, 218, 229-231, 234.

Horaires aménagés : 8, 145, 184, 188.

Laïcité :

- Origine : 5-7.
- France : 18-22, 33, 41, 45, 51-52, 118, 120, 156-157, 162, 170, 235, 242.
- Turquie : 7, 89, 118.

Neutralité :

- Obligation : 8, 21, 41, 43, 46, 53, 89, 155, 161.
- Secteur public : 21-22, 41, 44, 46-47, 119, 161, 170, 235,

Ordre public : 4, 6, 36, 41, 43, 99, 161, 202.

Paix sociale : 11, 45, 58-59, 62, 113, 161-162.

Prosélytisme : 51, 102, 109-114, 123.

Prière au travail : 8, 123, 188, 212, 216, 237.

Règlement intérieur :

- Clause de neutralité : 8, 33, 48, 51, 53, 55-58, 62, 108, 124, 128, 162, 223, 240-241.
- Contrôle : 98-99.

Représentation :

- CSE : 99.
- Syndicat : 97-98, 143, 185, 203.

Sécurité : 39, 63, 80, 202, 204-205, 237.

Vigilance : *Voir* Devoir de vigilance.

Annexes

Annexe n° 1 : Représentation initiale de la religion en Europe et expansion de la laïcité



La laïcité, un phénomène européen ?

Peut-on affirmer que le principe de laïcité est spécifique à la France ?

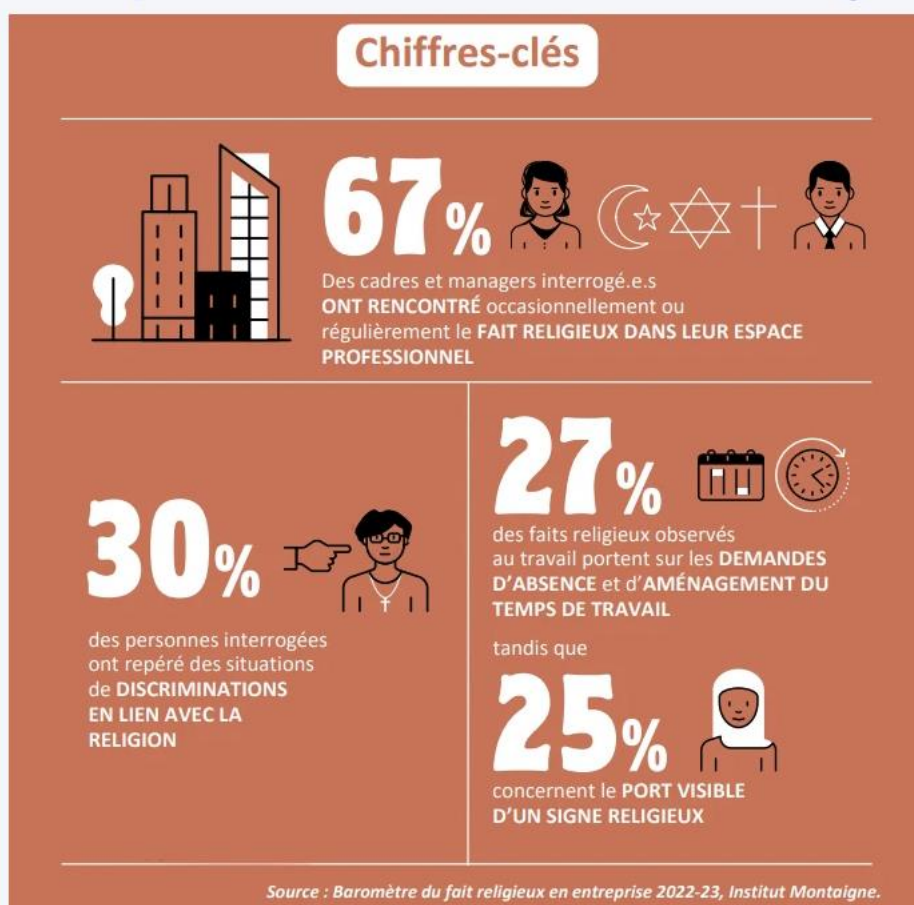
Depuis plus d'un siècle, l'Europe a connu des conflits majeurs, des bouleversements politiques et des mutations économiques et culturelles profondes. Par exemple, les effets d'un régime soviétique coercitif, au sein des pays qu'il a annexés, sur le sentiment religieux qui préexistait à cette influence, posent question.

On peut distinguer deux grandes logiques en Europe. D'un côté, un processus de laïcisation résulte du combat des Républicains de gauche contre une Église perçue comme conservatrice et désirant maintenir son influence sur l'État. Elle est, souvent, le propre des pays catholiques. De l'autre, un mouvement de sécularisation consiste en une libéralisation lente et douce de la société et de l'Église. Elle est souvent caractéristique des pays protestants.



Annexe n° 2 : Baromètre du fait religieux en entreprise 2022-2023 (Institut Montaigne)

Chiffres-clés du Baromètre du fait religieux en entreprise 2022-23 – Institut Montaigne



Annexe n° 3 : Représentation des entreprises commerciales en France en 2021 (INSEE)

8.1 Vision du secteur du commerce avec la définition économique des entreprises

En 2021, on compte 754 400 **unités légales** dont l'activité principale relève du **commerce** : 685 500 sont des **unités légales indépendantes**, 68 900 appartiennent à un groupe. Parmi ces dernières, 55 800 appartiennent à des **entreprises** commerciales et 13 100 appartiennent à des entreprises non commerciales ► **figure 1**. Près de la moitié de ces dernières sont des **filiales** d'entreprises industrielles (5 900). Ce sont majoritairement des unités légales du commerce de gros, filiales d'entreprises des industries agroalimentaires (IAA), de la chimie, de la métallurgie ou des équipements électriques et électroniques. Par ailleurs, près d'un tiers des unités légales du commerce rattachées à d'autres secteurs sont des filiales d'entreprises des services marchands (4 100). Les autres sont des filiales d'entreprises de la construction (1 300), des services financiers (1 100) et des transports et de l'entreposage (600). Les 13 100 unités légales du commerce filiales d'entreprises non commerciales emploient 246 000 salariés en équivalent temps plein (ETP), soit 13 % des ETP occupés dans les filiales commerciales ► **figure 2**. Elles réalisent 16 % des 172 milliards de la **valeur ajoutée** générée par l'ensemble des unités légales exerçant une activité de commerce et appartenant à un **groupe** ► **figure 3**. Elles portent 16 % des 238 milliards d'immobilisations non financières ► **figure 4**.

En 2021, 714 600 entreprises exercent principalement une activité de commerce. 29 100 d'entre elles sont organisées en groupes et rassemblent 91 900 unités légales. Parmi ces unités légales, 39 % (36 100) exercent une activité non commerciale. Ces filiales sont

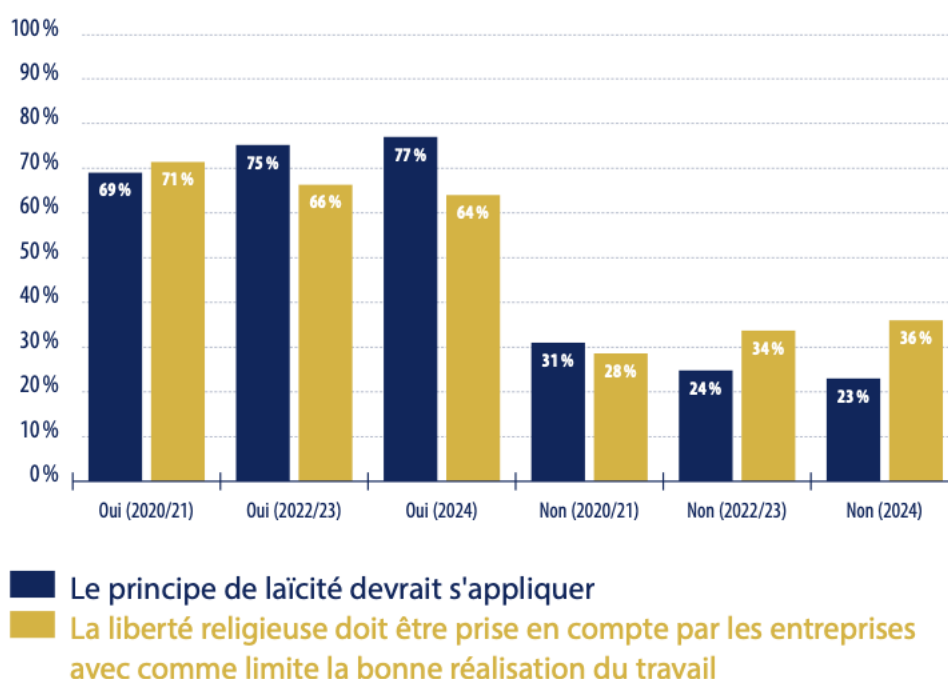
principalement dans les services marchands et financiers (32 500), en particulier le secteur des *holdings*, les activités spécialisées (sièges sociaux) et la location de biens immobiliers. Les autres proviennent de l'industrie (2 100), de la construction (800) et des transports et de l'entreposage (600). En 2021, les entreprises commerciales constituées en groupe emploient 1,9 million de salariés en ETP, génèrent 173 milliards de valeur ajoutée, et comptabilisent 294 milliards d'euros d'immobilisations non financières. Les unités légales dont l'activité ne relève pas du commerce réalisent 16 % de la valeur ajoutée de l'ensemble de ces entreprises, 32 % des immobilisations non financières et 14 % des salariés en ETP.

La mise en œuvre de la définition économique des entreprises conduit à rattacher des unités légales du commerce à des entreprises d'autres secteurs et à intégrer des unités légales non commerciales à des entreprises du commerce. Le passage à une analyse au niveau des entreprises plutôt que des unités légales ajoute à la réallocation sectorielle un effet de **consolidation** des flux intra-groupe pour les **variables** dites « **non additives** ». Les deux effets combinés réduisent l'estimation du chiffre d'affaires du commerce de 241 milliards d'euros : -157 milliards d'euros dus à la réallocation sectorielle et -84 milliards provenant de la consolidation ► **figure 5**. Ils ont pour conséquence une légère augmentation des effectifs, +21 000 salariés en ETP, et de la valeur ajoutée, +1 milliard d'euros. Ils conduisent à une forte hausse des fonds propres (+200 milliards d'euros) et des immobilisations financières (+366 milliards d'euros). ●

Annexe n° 4 : Baromètre du fait religieux en France et accommodements raisonnables en 2024 (Institut Montaigne)

RELIGION AU TRAVAIL
BAROMÈTRE DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE 2024

Graphique n° 37 : laïcité et liberté religieuse au travail



Comme c'était déjà le cas lors de l'enquête de 2022, **les répondants semblent appréhender la question de la présence des faits religieux à travers un principe de tolérance encadrée : certains faits perçus comme peu perturbateurs sont tolérés et ceux qui sont perçus comme perturbateurs devraient être proscrits.** Nous retrouvons ici la logique de **l'accommodement raisonnable** : l'entreprise peut s'accommoder de la présence du fait religieux mais à condition que ce dernier ne remette pas en cause le fonctionnement organisationnel et conserve un impact raisonnable sur la réalisation du travail et les relations professionnelles.

Table des matières

REMERCIEMENTS.....	5
LISTE DES ABREVIATIONS	7
SOMMAIRE	9
INTRODUCTION.....	11
PARTIE 1 – LE TRAITEMENT JURIDIQUE DE LA LIBERTE RELIGIEUSE ET DE LA NON-DISCRIMINATION EN ENTREPRISE	21
CHAPITRE 1 – LA LIBERTE RELIGIEUSE REGLEMENTEE AU SEIN DES ENTREPRISES	22
<i>Section 1 - Le concept originel de la liberté religieuse.....</i>	<i>22</i>
§ 1 – L’importance de la laïcité en France	22
A) L’histoire de la laïcité en France	22
B) L’évolution du principe et son adaptation	24
§ 2 - L’importance normative de la liberté religieuse.....	26
A) Le droit d’exercer la liberté religieuse, les sources et normes	27
B) La coordination de la liberté religieuse avec les autres droits fondamentaux	28
<i>Section 2 – La mise en œuvre de la liberté religieuse dans les entreprises.....</i>	<i>30</i>
§ 1 – Les enjeux de la liberté religieuse en droit du travail.....	30
A) L’articulation entre la liberté religieuse et le droit du travail	30
B) La difficulté de l’exercice du travail avec le fait religieux.....	33
1) La distinction du secteur public à l’égard de l’entreprise privée	33
2) La présence d’un cadre spécial pour les entreprises privées.....	35
§ 2 – La clause de neutralité du règlement intérieur, une norme régulatrice de la liberté religieuse	37
A) Le régime juridique de la clause de neutralité à l’égard de la liberté religieuse	37
1) La genèse de la mise en place du régime juridique : l’affaire Baby Loup.....	37
2) La réaction du législateur à l’égard des éventuelles restrictions.....	40
B) Le conflit entre les obligations professionnelles et l’exercice de la liberté religieuse	41

1) Les difficultés de la liberté d'exercer sa religion dans la communauté de travail	41
2) Le caractère général et indifférencié de la neutralité en entreprise	43
CHAPITRE 2 – L'EXERCICE DE LA LIBERTE RELIGIEUSE DANS LES ENTREPRISES SOUS LE PRISME DE LA NON-DISCRIMINATION	46
<i>Section 1 – La protection de la liberté religieuse en matière de droit de la non-discrimination</i>	47
§ 1 – La reconnaissance juridique de ce droit	47
A) Le principe de non-discrimination en droit français	48
1) La définition propre de la discrimination au système juridique français	48
2) La catégorisation des discriminations	50
B) Le principe de non-discrimination en droit européen et international	52
1) La protection offerte par le droit européen	52
2) La protection offerte par le droit international	54
§ 2 – La sécurisation du droit de la non-discrimination à l'égard de la liberté religieuse	57
A) L'application générale de la liberté religieuse à l'égard des droits fondamentaux dans les entreprises	57
1) La conciliation de la liberté religieuse avec les autres droits fondamentaux ..	58
2) L'importance du devoir de vigilance au sein des entreprises	60
B) La lutte contre les discriminations en entreprise par la défense des organismes ..	63
1) La protection par les syndicats	63
2) La protection par le comité social et économique	64
<i>Section 2 – Les difficultés de l'exercice de la liberté de religion au sein des entreprises</i> ..	66
§ 1 – Le cadre interne de la non-discrimination en raison de la liberté religieuse en milieu de travail	66
A) La législation spécifique sur le droit de la non-discrimination et les libertés fondamentales	67
1) La consécration en droit du travail	67
2) La consécration en droit pénal	69
B) L'encadrement du fait religieux en entreprise évitant le prosélytisme	70
§ 2 – L'appréhension de la liberté religieuse dans les entreprises en comparaison avec les autres systèmes juridiques	74

A) La spécificité de certains États européens du principe de laïcité, un impact sur les entreprises.....	74
1) La laïcité écartée au profit des « religions d'État ».....	74
2) L'éventuelle protection en vertu du Protocole additionnel n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme	77
B) La conciliation difficile entre liberté religieuse et obligations professionnelles	77
CONCLUSION DE LA PARTIE 1	80
PARTIE 2 – LA CONCILIATION NECESSAIRE ENTRE LA LIBERTE RELIGIEUSE ET LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION EN ENTREPRISE	83
CHAPITRE 1 – L'ENTREPRISE DE TENDANCE, UNE JUSTIFICATION DE LA DISCRIMINATION FONDEE SUR LA RELIGION	84
<i>Section 1 - La reconnaissance juridique des entreprises de tendance par le droit européen</i>	84
§ 1 - L'Union européenne, l'application de l'article 4.2 de la directive du 27 novembre 2000	85
A) Les exigences professionnelles justifiant une différence de traitement	85
B) Les exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers l'organisation	87
§ 2 - Le Conseil de l'Europe, la consécration par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme	89
A) La reconnaissance des entreprises de tendance	89
B) L'attribution d'une protection particulière	92
<i>Section 2 - La conception des entreprises de tendance à l'égard de la manifestation religieuse</i>	95
§ 1 - L'orientation d'une politique permettant l'égalité des chances	95
A) La distinction entre entreprises de tendance religieuse et laïque	95
1) La politique des entreprises de tendance religieuse	95
2) La politique des entreprises de tendance laïque	97
B) L'application de l'égalité des chances dans le contexte des entreprises de tendance	99
1) Le rôle du contrôle juridictionnel sur l'autonomie des entreprises de tendance	100
2) L'obligation de neutralité dans l'entreprise de tendance laïque, un dispositif lié au secteur public	102

§ 2 - La situation juridique de l'entreprise de tendance contradictoire avec le principe de non-discrimination.....	103
A) Le constat prépondérant du Comité des droits de l'homme sur l'identité de l'entreprise de tendance.....	104
1) La méconnaissance du principe de non-discrimination : réception de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques	104
2) L'obligation de restriction justifiée et proportionnée des entreprises de tendance laïque	107
B) Le déséquilibre alarmant entre la liberté d'entreprendre de l'employeur et les droits des employés	108
CHAPITRE 2 – L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE, UNE CONCEPTION D'EGALITE ENCOURAGEANT LE DROIT A LA DIFFERENCE	112
<i>Section 1 - L'accommodement raisonnable dans le système juridique canadien</i>	<i>112</i>
§ 1 - Le concept découlant d'une obligation juridique.....	112
A) La définition de l'accommodement raisonnable.....	113
1) Le cadre juridique de l'accommodement raisonnable au Canada.....	113
2) Le rôle indéniable des tribunaux dans l'interprétation de l'obligation d'accommodement.....	115
B) Le dispositif remédiant aux discriminations indirectes	117
1) Les mécanismes d'accommodement raisonnable.....	117
2) Le rétablissement d'un équilibre et d'égalité par l'identification des discriminations indirectes.....	118
§ 2 – Le concept apportant une rigueur dans le respect de la liberté religieuse en entreprise	120
A) L'accommodement raisonnable au service d'une cohésion sociale	120
1) Le rôle de l'accommodement dans la promotion de la cohésion sociale.....	120
2) L'impact de l'accommodement sur la diversité et l'inclusion	121
B) Les limites de l'accommodement raisonnable	123
1 – La contrainte excessive, définition et enjeux	124
2 – L'équilibre entre droits individuels et obligations des employeurs ou institutions	126
<i>Section 2 – L'influence au sein des pays européens de l'accommodement raisonnable canadien du fait religieux en entreprise</i>	<i>129</i>
§ 1 – L'application de l'accommodement raisonnable dans les États européens	129

A) Les États intégrant le concept d’accommodement raisonnable.....	129
1) L’Allemagne, l’adoption de la légalité des aménagements raisonnables dans le cadre du droit du travail.....	129
2) Le Royaume-Uni, l’adoption du « <i>Reasonable adjustments</i> » dans le cadre de la loi sur l’égalité	131
B) L’ impact sur les politiques de diversité et d’inclusion en Europe	134
1) Le droit de l’Union européenne	134
2) Le droit du Conseil de l’Europe	136
§ 2 – L’application éventuelle de l’accommodement raisonnable en France.....	138
A) Le fonctionnement de la notion avec les entreprises françaises.....	138
1) La comparaison avec le principe de non-discrimination relative à la liberté religieuse	138
2) Le cadre déjà appliqué : la notion « d’aménagement raisonnable » relative à la situation de handicap	142
B) L’incompatibilité hypothétique avec le droit français	144
1) Les discordes quant à son importation	144
2) Les limites quant à l’égalité formelle.....	146
CONCLUSION DE LA PARTIE 2	148
CONCLUSION GENERALE	149
BIBLIOGRAPHIE	153
INDEX THEMATIQUE	175
ANNEXES.....	177
TABLE DES MATIERES.....	181