

le cnam

Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie
économique (Lise)

« L'employeur est maintenant tenu de faire respecter les libertés
fondamentales »

Interview de Michel Miné, professeur du Cnam, chaire Droit du travail et droits de la personne

Publié le 29 janvier 2018 – Mis à jour le 19 novembre 2018

Si l'obligation de neutralité religieuse dans les administrations publiques est bien connue, les règles qui prévalent pour le secteur privé sont souvent ignorées. À l'occasion de l'ouverture du certificat de compétence Action publique et gestion de la laïcité en société, dont il est l'un des enseignants, Michel Miné nous offre un éclairage essentiel en la matière à l'aune de l'arrêt de la Cour de cassation rendu en novembre 2017.





© Pixabay - Geralt

Comment la liberté de religion est-elle aujourd'hui garantie ?

Il faut tout d'abord revenir au cadre général : un certain nombre de textes en France et en Europe garantissent **la liberté de religion**, qui est une **liberté fondamentale**. La liberté de religion signifie la liberté de croire ou de ne pas croire dans son for intérieur et implique la liberté de manifester sa foi. Ceci n'est pas une nouveauté, la **Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789** l'affirme déjà : « *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi.* ». Cette liberté est à concilier avec d'autres libertés. **Elle trouve ses limites dans le respect des droits d'autrui.**

La **loi de séparation des Églises et de l'État de 1905** a rendu l'État indépendant des Églises.

Deux corollaires en découlent :

- D'une part, **l'État est neutre**. Cela signifie que ses administrations sont neutres, tout comme les entreprises privées exerçant une mission de service public. Ses agents et salariés doivent s'abstenir de toutes expressions de leurs choix politiques et religieux. Cette contrainte est également assortie d'une garantie : ils ne peuvent être discriminés au regard de leurs convictions personnelles. **La neutralité de l'État est une garantie pour les usagers des services publics.** Les agents doivent traiter à égalité tous les usagers.

Mais a contrario, il ne peut être demandé aux usagers et clients de ne pas exprimer leurs choix personnels. C'est là un point où se cristallise souvent une confusion entre les obligations des agents et les droits des usagers.

- D'autre part, **l'État ne se désintéresse pas pour autant de la religion**. Au contraire, il « **garantit** » le libre exercice des différents cultes. La loi de 1905 l'affirme : « *La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes* ». Ainsi, toute personne peut suivre son culte sans subir de mesures de représailles. Dans l'espace social, en dehors donc de la sphère administrative où prévaut la neutralité, c'est la liberté de religion qui s'impose.

Dans l'imaginaire collectif, une confusion existe trop souvent entre laïcité et neutralité.

«

Une confusion existe entre laïcité et neutralité

Cette liberté de religion est garantie par un vaste ensemble de textes issus du droit international et européen comme :

Le pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966

La convention n°111 de l'Organisation internationale du travail de 1958 concernant la discrimination

La convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales de 1950, adoptée par le Conseil de l'Europe

La directive de l'Union européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

C'est notamment sur le fondement de ces textes que s'élabore la **jurisprudence française**. Elle s'appuie également sur la jurisprudence des Cours suprêmes européennes : la Cour de justice de l'Union Européenne (la CJUE), située à Luxembourg, et la Cour européenne des Droits de l'Homme, de Strasbourg.

Comment la laïcité s'applique-t-elle dans le cadre de l'entreprise ?

Pour aborder la question de la liberté de religion, il existe deux fondements sous l'angle juridique :

La liberté

La non discrimination

À la lecture du droit applicable, plusieurs éléments apparaissent clairs :

L'entreprise ne peut interdire toute expression religieuse en son sein, mais elle ne peut exiger la neutralité de la part des salariés ;

Un salarié ne peut refuser de réaliser une prestation prévue par son contrat de travail au motif qu'elle n'est pas conforme à sa religion. Il ne peut non plus commettre de discrimination en arguant de sa religion.

L'entreprise ne peut imposer la neutralité, un salarié ne peut imposer sa religion.

Entre ces deux principes existe une zone grise. C'est là où le juge participe à la **construction d'un régime juridique en prenant des décisions**, des arrêts et des jugements, selon les contextes et les questions posées. Une jurisprudence fournie a ainsi vu le jour.

Encore aujourd'hui, le juge est appelé à trancher des affaires concernant le port de signes religieux, comme le montre l'arrêt du 22 novembre rendu par la Cour de cassation (chambre sociale). Celui-ci concernait une ingénieure licenciée pour avoir portée le voile lors d'un rendez-vous client. Comment s'explique ce phénomène ?

Une évolution des comportements est visible. Pendant longtemps, les **accommodements informels** sur les questions de religion étaient courants dans des entreprises. Or ces dernières années, les demandes se sont formalisées. Ainsi, s'exprime une **demande de sécurité juridique** de la part de personnes souhaitant exprimer leur religion. Nous sommes passées d'un système informel à un système parfois plus formel. Ce qui est dans l'ordre des choses s'agissant d'une liberté publique.

Selon le **Code du travail**, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi par l'employeur et par le salarié ; une obligation de loyauté existe entre les parties. Si une demande du salarié n'engendre pas de perturbations du travail, l'employeur se doit de répondre favorablement. Le salarié doit en revanche exécuter le contrat de travail et ne devrait pas adopter certains comportements. Or dans un pays, où les appartenances religieuses sont habituellement peu exprimées, ces demandes peuvent parfois déclencher des **crispations**.

Pour retirer toute coloration passionnelle à ces questions, il est nécessaire de parfois déplacer le spectre : s'interroger sur la nature de l'aménagement demandé et ne pas se focaliser sur le motif religieux mis en avant. Par exemple, si les salariés formulaient une telle demande dans le cadre de préoccupations familiales ou autres, quelle serait la réponse de l'entreprise ? Les entreprises n'ont pas à se placer sur le terrain de l'analyse théologique et ont intérêt à rester sur leur terrain professionnel.

L'affaire de l'ingénieure en informatique est révélatrice des questions qui se posent aujourd'hui. [voir la contribution de Michel Miné consacrée à cette question et parue sur *The Conversation*]. L'arrêt de la Cour de cassation rendu à ce sujet

le 22 novembre, en s'appuyant sur celui de la **CJUE de Luxembourg** du 14 mars 2017, est l'un des plus importants de l'année.

Seule la limitation – des restrictions, pas d'interdiction - de l'expression religieuse est permise si elle est prévue par le règlement intérieur de l'entreprise. Et dans cet arrêt, la Cour déclare que l'employeur est « *investi de la mission de **faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux** de chaque salarié* ». Il s'agit là d'un apport essentiel, affirmé pour la première fois dans un énoncé aussi clairement exprimé.

Cela signifie également que si un salarié exprime des choix religieux, qui relèvent donc de ses **droits fondamentaux**, il ne doit en aucun cas subir des mesures de rétorsion de la part de ses collègues. Il incombe à l'employeur d'intervenir pour l'empêcher. D'un autre côté, des salariés ne peuvent pas commettre d'actes de rétorsion à l'encontre de salariés qui préfèrent ne pas exprimer leur religion ou l'exprimer différemment ou de salariés non croyants. **Les droits de la personne apparaissent comme un enjeu de plus en plus prégnant dans le droit du travail.**

Voici peu la loi Travail d'août 2016 introduisait, dans le Code du travail, une disposition relative au « principe de neutralité » religieuse qui a fait polémique. Pour quelles raisons ?

Cet ajout au Code du travail, qui résultait d'un amendement à la loi, est problématique. En effet, le **principe de neutralité** ne peut valoir pour l'entreprise. Usant de termes trop englobant, en évoquant notamment les « *convictions* » des salariés, il est potentiellement liberticide. Aujourd'hui il n'est pas conforme à la **jurisprudence de la Cour de justice de l'UE (Luxembourg)**.

On oublie souvent que le **droit interne des États-membres de l'UE** (le droit français, etc.) doit toujours être « *interprété à la lumière du droit européen* » pour atteindre l'objectif fixé par ce droit européen. C'est ce dernier qui a la **primauté**. Il n'est donc pas possible de se limiter à la lecture du Code du travail, sous peine de parfois passer à côté du droit applicable.

Le Certificat de compétence

Retrouvez le certificat de compétence Action publique et gestion de la laïcité en société.

Début des cours au mois d'octobre **2018**

La laïcité vous intéresse?

Retrouvez l'interview de Madina Rival et Jean-Claude Ruano-Borbalan, consacrée à la question sur le Cnam blog.

Qui est Michel Miné?

Michel Miné est professeur du Cnam, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne. Il enseigne le droit du travail, interne (civil, pénal et administratif), européen et international, après avoir été longtemps inspecteur du travail (directeur du travail).

Suivez son nouveau MOOC

Suivez son Massive open online course "Discriminations dans le travail : que dit le droit ?"

Inscription dès maintenant et jusqu'au 22 avril 2018

Début du cours le 8 mars 2018

Son article sur l'arrêt de la Cour de Cassation

Creusez le sujet avec le commentaire de l'arrêt Cassation sociale 28/11/2017 dans la *Revue de droit du travail (RDT)*, Dalloz, numéro mensuel de janvier 2018.

Ses deux derniers ouvrages

Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, 2016, Éditions Larcier (coll. Paradigme), Bruxelles, 852 p. (préface de Jean-Yves Frouin, président de la chambre sociale de la Cour de cassation ; postface de Jacques Toubon, Défenseur des droits).

Le Droit du travail en pratique, à paraître en mars 2018 (29e édition), Éditions Eyrolles (coll. Le grand livre).