

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

AFFAIRE BABY LOUP : L'ORTHODOXIE EN GUISE D'ÉPILOGUE

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 36, 4 Septembre 2014, 1445

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

AFFAIRE BABY LOUP : L'ORTHODOXIE EN GUISE D'ÉPILOGUE

Appréciant de manière concrète les conditions de fonctionnement d'une association de dimension réduite, employant seulement dix-huit salariés, qui étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents, la cour d'appel a pu considérer 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.

N'est pas une entreprise de conviction, une association qui a pour objet, non de promouvoir et de défendre des convictions religieuses, politiques ou philosophiques, mais, aux termes de ses statuts, « de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes (...) sans distinction d'opinion politique et confessionnelle ».

Cass. ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, P+B+R+I, Mme A. c/ Assoc. Baby-Loup : JurisData n° 2014-014021

LA COUR - (...) - Sur les cinq moyens réunis, pris en leurs diverses branches :

• Attendu, selon l'arrêt attaqué (CA Paris, 27 novembre 2013), rendu sur renvoi après cassation (Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28.645 : Bull. civ. 2013, V, n° 75) que, suivant contrat à durée indéterminée du 1er janvier 1997, lequel faisait suite à un emploi solidarité du 6 décembre 1991 au 6 juin 1992 et à un contrat de qualification du 1er décembre 1993 au 30 novembre 1995, Mme X., épouse Y. a été engagée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe de la crèche et halte-garderie gérée par l'association Baby Loup ; qu'en mai 2003, elle a bénéficié d'un congé de maternité suivi d'un congé parental jusqu'au 8 décembre 2008 ; qu'elle a été convoquée par lettre du 9 décembre 2008 à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire, et licenciée le 19 décembre 2008 pour faute grave, pour avoir contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de l'association en portant un voile islamique et en raison de son comportement

après cette mise à pied ; que, s'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, Mme X., épouse Y. a saisi la juridiction prud'homale le 9 février 2009 en nullité de son licenciement et en paiement de diverses sommes ;

- Attendu que Mme X., épouse Y. fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, alors, selon le moyen : (...)

- Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail que les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ;

- Attendu qu'ayant relevé que le règlement intérieur de l'association Baby Loup, tel qu'amendé en 2003, disposait que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche », la cour d'appel a pu en déduire, appréciant de manière concrète les conditions de fonctionnement d'une association de dimension réduite, employant seulement dix huit salariés, qui étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents, 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 ;

- Et attendu que sont erronés, mais surabondants, les motifs de l'arrêt qualifiant l'association Baby Loup d'entreprise de conviction, dès lors que cette association avait pour objet, non de promouvoir et de défendre des convictions religieuses, politiques ou philosophiques, mais, aux termes de ses statuts, « de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes (...) sans distinction d'opinion politique et confessionnelle » ;

- Attendu, enfin, que la cour d'appel a pu retenir que le licenciement pour faute grave de Mme X., épouse Y. était justifié par son refus d'accéder aux demandes licites de son employeur de s'abstenir de porter son voile et par les insubordinations répétées et caractérisées décrites dans la lettre de licenciement et rendant impossible la poursuite du contrat de travail ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa treizième branche, qui manque en fait en ses dix septième à vingt-deuxième branches et ne peut être accueilli en ses sept premières branches et en ses dixième, onzième et douzième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

Par ces motifs : Rejette le pourvoi (...)

M. Lamanda, premier prés., MM. Lacabarats, Louvel, Charruault, Terrier, Espel, Mme Flise, prés., M. Truchot, rapp., M. Marin, proc. gén. ; SCP Waquet, Farge et Hazan, Me Spinosi, av.

NOTE :

L'assemblée plénière a rendu sa décision dans l'affaire *Baby Loup* (V. *JCP S 2014, 1287, note B. Bossu ; JCP G 2014, 902, avis J.-Cl. Marin ; JCP G 2014, 903, note D. Corrignan-Carsin*). Sur avis conforme du Procureur général, elle a rejeté le pourvoi qu'une salariée de cette crèche avait formé contre l'arrêt de la cour d'appel de Paris, qui avait exclu sa demande en nullité du licenciement. Suscitant depuis six ans passions et controverses, les épisodes de cette bataille politico-judiciaire méritent d'être rappelés.

L'affaire débute le 19 décembre 2008 , lorsque Fatima. A est licenciée pour faute grave, suite au refus d'ôter son voile. Alors que la directrice justifiait cette décision par l'objectif de « neutralité » poursuivi par la crèche, la salariée dénonça un licenciement abusif, réclamant en outre plus de 100 000 euros de dommages et intérêts.

13 décembre 2010 - 27 octobre 2011 - Donnant raison à la direction, les juges prud'homaux (*Cons. prud'h. Mantes la Jolie, 13 déc. 2010, n° 10/00587*) puis ceux de la cour de Versailles (*CA Versailles, 27 oct. 2011, n° 10/05642*) jugèrent le licenciement justifié sur la base d'argumentations cependant différentes. En effet, alors que les premiers évoquèrent la violation des principes de laïcité et de neutralité visés par le règlement intérieur et applicables au personnel de l'association eu égard à son activité de service public, c'est une logique plus classique qu'adoptèrent les seconds : s'appuyant sur les articles L. 1221-1 et L. 1321-3 du Code du travail, ils conclurent que les restrictions apportées à la liberté religieuse étaient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Coup de théâtre le 19 décembre 2013 - Désavouant la cour de Versailles, c'est en faveur de la salariée que la chambre sociale tranchât le litige en décidant que, « s'agissant d'une crèche privée, le licenciement constituait une discrimination en raison des convictions religieuses de la salariée et devait être déclaré nul » (*Cass. soc.*, 19 mars 2013, n° 11-28.845 : *JurisData* n° 2013-004454). Ainsi, non seulement le fait religieux n'est pas exclu dans une organisation privée mais toute atteinte injustifiée à cette liberté est discriminatoire. Quant au principe de laïcité, il n'a pas sa place dans la sphère privée, exception faite des agents des personnes privées chargées d'une mission de service public (*Cass. soc.*, 19 mars 2013, n° 12-11.690 ; JCP E 2013, act. 252).

27 novembre 2013 - Étonnamment médiatisée avant même qu'elle ne soit rendue, c'est une analyse inverse que la cour de renvoi retint puisqu'elle décida de confirmer le licenciement litigieux : l'association était une entreprise « de conviction » au sens européen du terme ; les restrictions apportées à la liberté religieuse respectaient les exigences de nécessité et de proportionnalité et n'étaient pas discriminatoires.

Frappante, cette affaire l'est pour plusieurs raisons et, d'abord, parce qu'elle est devenue emblématique de la difficile recherche de nouveaux repères dans les rapports entre laïcité et religions, « dans un contexte sociétal caractérisé par une grande diversité culturelle et culturelle ». Le fait est que « le compromis laïque institué (au siècle dernier) a été passé essentiellement avec une religion (à l'époque) très majoritaire (alors que, depuis), la société française s'est considérablement transformée » (*CESE, Le fait religieux dans l'entreprise, 2013, p. 79*). Qui plus est, ces changements n'ont cessé de s'approfondir dans la société civile et, par capillarité, dans le monde du travail au point que « la diversité de notre environnement humain et relationnel (est) aujourd'hui sans précédent » (*Ibid.*). Déjà remarquable par son environnement sociétal, cette affaire l'est aussi par son contexte judiciaire et législatif. En effet, si pas moins de cinq interventions ont été nécessaires pour clore le litige sur le terrain judiciaire, nombreux sont les responsables politiques qui - au nom du principe de laïcité ou, tout au moins, de l'intérêt général - ont réclamé une intervention législative destinée à étendre le principe de laïcité du secteur public au secteur privé.

Dans ce contexte, quels enseignements tirer de l'arrêt rendu par l'assemblée plénière ? De quelle façon clarifie-t-il la place à concéder à l'expression religieuse en milieu de travail et, au-delà, au sein d'une société sécularisée et laïcisée ?

Alors qu'elle suscite des appréciations mitigées, cette décision nous semble constituer une analyse non seulement « orthodoxe » - juridiquement parlant - mais également équilibrée et, plus précisément encore, en phase avec les préconisations de certains observateurs du fait religieux en entreprise. *Solution cohérente* d'abord en ce que, sur la base d'un principe de laïcité recadré et circonscrit, elle contribue à la préservation de la liberté religieuse en milieu de travail, conformément aux textes nationaux et internationaux la fondant (1). *Solution mesurée* ensuite parce que, par le biais du règlement intérieur, cette analyse donne à l'employeur les moyens de préserver l'intérêt de l'entreprise sans porter inconsidérément atteinte aux droits et libertés des personnes. Au-delà, cette décision peut-elle également avoir pour effet d'éviter une intervention publique en la matière, au nom de l'intérêt - non plus collectif - mais général ? Cela devrait être, selon nous, le cas (2).

1. LA LIBERTE RELIGIEUSE PROTEGEE PAR UNE APPROCHE ORTHODOXE DE LA LAÏCITE

Quel est le périmètre du principe de laïcité ? Alors qu'elle ne semblait guère discutable pour les tenants d'une approche classique, la réponse à cette question a fluctué au cours de la « saga Baby Loup » (*Semaine sociale Lamy 30 juin 2014, n°1637*) au point de rendre opaques le champ et la signification même du principe : règle d'organisation de l'Etat à valeur constitutionnelle et/ou « simple » option idéologique offerte aux personnes privées. Dans ce contexte, faisant œuvre de clarification et suivant sur ce point la chambre sociale, c'est un retour aux sources que l'Assemblée plénière vient d'opérer en refusant tout élargissement direct du principe de laïcité en l'absence de mission de service public (A). Confortant ce recadrage, elle récusé également le recours à l'entreprise de « conviction » dont la reconnaissance, en cas de poursuite d'une mission d'intérêt général, aurait permis une extension indirecte du principe de neutralité religieuse (B).

A. - Rejet d'un élargissement direct du principe de laïcité en l'absence de service public

Le principe de laïcité est-il limité à l'État et à ses agents, voire à certains salariés de droit privé, ou bien s'impose-t-il aux entreprises privées ainsi qu'à leur personnel ?

Alors qu'une place controversée lui avait été attribuée par le conseil de prud'hommes, la chambre sociale a, au contraire, fait valoir que ce principe « n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public » (*Cass. soc.*, 19 mars 2013, n° 11-28.845) : une solution dont il convenait, dès lors, de tirer les conséquences pour la crèche Baby Loup, celle-ci ne remplissant pas les critères exigés pour être ainsi qualifiée. Certes, plusieurs arguments pouvaient être invoqués en ce sens et notamment le fait que cette crèche recevait des subventions publiques et assurait une mission d'intérêt général. Au motif, sans doute, que les critères identifiés par la jurisprudence administrative pour une telle qualification n'étaient pas présents (*CE*, 22 févr. 2007, *sect.*, n° 264541), la Cour de cassation a cependant refusé de la retenir ici. Voilà pourquoi « le principe de laïcité ne (pouvait) être invoqué pour priver (les) salariés de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail » (Comm. relatif aux arrêts 536, n° 11-28.845 et 537, n° 12-11.690, du 19 mars 2013).

Certes, cette analyse est contestée. En effet, certains soulignent que, si l'association ne gérait peut-être pas un service public, « la question aurait pu se poser de savoir si (elle) n'assumait pas, néanmoins, une mission de service public qui, à ce titre, lui aurait permis d'emprunter l'apparence du service public et donc sa neutralité » (*M. Peyronnet, Laïcité et illicéité du règlement intérieur d'une entreprise ne gérant pas un service public : D. act. 27 mars 2013*). D'autres remarquent que l'alternative mission/absence de service public aboutit à des conséquences discutables, singulièrement dans le secteur de la petite enfance. En effet, le personnel se trouve donc soumis à des règles différentes selon qu'il travaille dans une crèche publique ou privée (principe de laïcité *Vs* liberté religieuse) : une approche reflétant le caractère formel de « la distinction public/privé (mise en œuvre) pour neutraliser, (...) le principe de laïcité » puisque « l'imposer (...) aux salariés qui participent à une mission de service public (...) et l'évincer alors que le salarié participait à une mission d'intérêt général (...) semble (...) sacrifier à une *summa divisio* qui révèle, ici comme ailleurs, sa fragilité » (*F. Rome, Baby Loup dans la bergerie : D 2013, p. 761*).

Reste que - bien qu'imparfaite - cette analyse constitue une solution respectueuse de la liberté religieuse, grâce à un confinement de la laïcité aux seuls services publics. D'ailleurs, elle se trouve dans le droit fil de celle soutenue par la CNDH (avis 9 oct. 2013) comme par le Conseil d'État (avis 19 déc. 2013) : une solution que vient encore d'approuver l'assemblée plénière qui - ainsi que l'indique son communiqué - n'a pas entendu revenir sur le principe dégagé par la chambre sociale selon lequel le principe de laïcité n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé ne gérant pas un service public.

B. - Refus d'une extension indirecte du principe de laïcité en cas de mission d'intérêt général

Alors que - on y reviendra - la chambre sociale avait jugé discriminatoire le licenciement au motif que la clause de neutralité du règlement intérieur instaurait une restriction générale, la Cour de renvoi refusa de s'incliner (*CA Paris, 27 nov. 2013, n° RG 13/02981*) : non seulement cette clause était suffisamment précise, mais, allant plus loin, les juges Parisiens cherchèrent « la protection de la CEDH (via la notion d'entreprise de conviction), (tout) en mâtinant l'association Baby Loup d'une onction d'intérêt général » (*F. Champeaux :Semaine sociale Lamy, no 1608, p. 14 et no 1609, p. 7*). Résultat : une validation de la rupture sur le fondement - non plus du principe de laïcité - mais de la poursuite d'une mission d'intérêt général faisant de la crèche une « entreprise de conviction » et l'autorisant donc à imposer une obligation de neutralité à son personnel.

Sans doute, certains estimèrent alors que, plutôt que d'une « résistance » (*J. F. Akandji-Kombé, La valse « Baby-Loup », troisième temps : la laïcité dans l'entreprise privée à droit forcé : Cahiers sociaux, 2014, n° 260, p. 90*) - voire d'une « rébellion » (*J.-E. Ray, À propos d'une rébellion : Dr. Soc. 2014, p. 4*) - de la cour de renvoi, il s'agissait d'un simple « affinement » (*J. Couard, Baby-Loup IV : la laïcité, entre principe constitutionnel et valeur d'une entreprise : RJPF, 2014, p. 25*) des solutions posées dans les arrêts du 19 mars 2013. Mais le fait est là. Sauvegardant en apparence les principes posés par la Cour de cassation pour les entreprises « lambda », la cour de renvoi a placé sous les feux des projecteurs celles qui ne constituaient jusque là qu'une exception et dont le périmètre s'est trouvé élargi: les entreprises « de tendance » renommées « de conviction ». Ce faisant, il est indéniable que - renforçant la dimension politique et sociétale du litige - cet arrêt s'est inscrit dans une logique d'élargissement du principe de laïcité au secteur de la petite enfance : une évolution que l'assemblée plénière a cependant enrayée en rejetant, comme erronés et surabondants, les motifs de cet arrêt qualifiant ainsi la crèche. Conséquence: devrait être écarté, à l'avenir, le risque de voir coexister « deux laïcités, la première, constitutionnelle, publique, obligatoire et propre à l'État et à ses services publics, la seconde, contractuelle, privée et propre à certaines personnes morales de droit privé qui (auraient) choisi de s'y référer » (*F. Dieu, L'affaire Baby-Loup : quelles conséquences sur le principe de laïcité et l'obligation de neutralité religieuse ? : JCP A 2014, 2114*).

Indiscutablement, c'est bien à une réaffirmation du principe de la liberté religieuse en milieu de travail qu'aboutit donc cette remise en ordre du principe de laïcité : une solution issue du double rejet d'un

élargissement direct de ce principe en l'absence de service public et de son extension indirecte à certaines entreprises poursuivant une mission d'intérêt général.

Est-ce à dire qu'une telle sauvegarde de la liberté religieuse se fait au détriment de l'intérêt de l'entreprise, voire de l'intérêt général ? Tel ne devrait pas être le cas.

2. L'INTERET DE L'ENTREPRISE PRESERVE PAR LE REGLEMENT INTERIEUR : ET L'INTERET GENERAL ?

Si c'est une solution protectrice de la liberté religieuse que l'assemblée plénière a fait prévaloir, loin s'en faut qu'elle ait été adoptée au dépend de l'intérêt de l'entreprise. Bien au contraire, c'est par l'entremise du règlement intérieur qu'il peut être protégé, la question de la défense de l'intérêt, non plus collectif, mais général étant d'un autre ordre (A). Or, à cet égard, il semble bien que - servant justement celui-ci - le raisonnement suivi par les juges devrait avoir pour effet d'écartier tout nouvel appel en faveur d'une intervention législative (B).

A. - Justification et proportionnalité : pivots du contrôle judiciaire du règlement intérieur

Successeur du règlement intérieur du XIXe siècle, celui du XXIe n'en finit pas de dévoiler sa faculté d'adaptation à de nouveaux enjeux.

Preuve en est le rôle une nouvelle fois majeur que vient de lui conférer l'assemblée plénière dans ce conflit ayant sollicité plusieurs arguments controversés, tels que la poursuite d'une mission de service public et/ou d'intérêt général, ou l'existence d'une entreprise de conviction. En effet, revenant aux principes fondamentaux, l'assemblée plénière a rappelé qu'en application des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail, les restrictions pouvant être apportées aux droits et libertés doivent respecter des exigences de nécessité et de proportionnalité. Voilà pourquoi, au regard des éléments en sa possession, et contrairement à ce qu'avait jugé la chambre sociale, la cour de renvoi devait être approuvée d'avoir estimé qu'en l'espèce, la restriction apportée à la liberté religieuse était recevable car ne présentant pas de caractère de généralité.

Sans doute cette solution suscite-t-elle alors des réactions contrastées, certains y voyant une atteinte portée à la liberté religieuse dans son double volet for interne / for externe ; d'autres regrettant une occasion manquée d'affirmer la plénitude du principe de laïcité en présence d'une mission d'intérêt général, y compris dans le secteur privé. Autre critique : l'insécurité juridique résultant d'une analyse jurisprudentielle - certes louable pour sa souplesse - mais constituant, pour ce motif même, l'antithèse d'un cadre clair et fiable pour les entreprises.

Pourtant, on peut non seulement comprendre mais approuver la démarche prônée par l'assemblée plénière. La comprendre, puisque rien ne saurait justifier la soumission de la liberté de manifester sa foi à d'autres règles juridiques que celles appliquées aux autres droits et libertés des personnes. L'approuver, dès lors qu'une telle démarche *in concreto* constitue très certainement le meilleur moyen de concilier intérêt collectif et respect des libertés fondamentales, hors toute approche dogmatique. L'illustrent ces deux décisions complémentaires relatives au port d'une tenue vestimentaire et aux termes desquelles une salariée au contact du public et refusant de retirer son voile a pu être valablement licenciée (*CA Paris, 16 mars 2001 : JCP E 2001, p. 1339*), à la différence d'une autre, refusant de porter son voile en bonnet mais qui, d'une part, l'arborait déjà lors de l'embauche et, d'autre part, n'avait aucun problème particulier dans ses contacts avec la clientèle (*CA Paris, 19 juin 2003 : RJS 10/03, n° 1116*).

Pour ces différents motifs, on est donc tentés d'agréeer cette analyse de l'assemblée plénière permettant de concilier intérêt de l'entreprise et liberté d'y manifester sa foi, quel que soit le support patronal utilisé pour la limiter (règlement intérieur ou charte dite de laïcité). Une autre raison conduit à l'approuver : le fait que cette approche offre les moyens de préserver, non seulement l'intérêt de l'entreprise, mais également l'intérêt général, relativisant ainsi la nécessité d'une intervention publique.

B. - De la préservation de l'intérêt collectif à celle de l'intérêt général : une intervention législative est-elle encore utile ?

Entre 2008 et 2013, pas moins de huit initiatives parlementaires ont été prises, la plupart postérieurement aux premières décisions relatives à l'affaire Baby Loup, toutes traduisant le même mouvement: une extension de l'interdiction des signes confessionnels. Sans doute, ces différentes initiatives sont pour l'heure en sommeil, cette discrétion législative s'expliquant peut-être par le souci

d'éviter de nouvelles fractures dans la société française; plus sûrement, par les difficultés techniques et/ou juridiques les caractérisant. Mais, pour l'avenir, la décision du 25 juin 2014 ne devrait-elle pas rendre inutiles ces projets législatifs? C'est ce que l'on peut penser pour deux raisons: la première tient au fait que cette décision offre les moyens de protéger certaines personnes jugées vulnérables en cas de manifestations religieuses du personnel (enfants au premier chef) ; la seconde est qu'elle peut contribuer à un type de gestion plus inclusif de la diversité religieuse au travail, ce qui constitue une problématique, certes distincte, mais relevant également de l'intérêt général.

Préservation de l'intérêt des enfants (J.-E. Ray, Baby loup. Les enfants d'abord ! : JCP G 2014, 804) puisque, sur la base d'une appréciation pragmatique du fonctionnement de cette association « de dimension réduite, employant seulement 18 salariés, qui étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents », l'assemblée plénière en a conclu que, contrairement à ce qu'avait décidé la chambre sociale, « la restriction à la liberté de manifester sa religion (...) était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés (...) et proportionnée au but recherché ». C'est dire qu'une attention toute particulière a été portée à l'objet social de l'association et, plus précisément encore, à la spécificité du public en contact avec la personne en cause : enfants et parents.

Par ailleurs, c'est une *approche plus inclusive de la diversité religieuse au travail* que cette décision peut également faciliter, le juge apportant ainsi sa pierre à ce qui constitue indéniablement une question d'intérêt général : celle de la gestion des diversités au sein d'une société française très fragmentée. Le fait est que l'assemblée plénière n'ayant pas borné sa décision au seul secteur de la petite enfance, rien ne devrait interdire de l'étendre au-delà. Par conséquent, que ce soit dans ce secteur ou dans un autre, ce sont les mêmes principes qui devraient trouver à s'appliquer, soit une analyse *in concreto* de la situation litigieuse : une démarche qui, d'un côté, est susceptible de complexifier la gestion du personnel mais, d'un autre, peut contribuer à gérer autrement la diversité dans l'entreprise. En effet, si la liberté religieuse peut être restreinte au nom de l'intérêt collectif, elle ne peut plus l'être lorsque celui-ci n'est pas affecté, ce qui devrait ainsi autoriser l'expression de certaines différences.

Sans doute, cette approche conduisant à faire peser sur les entreprises la gestion d'une problématique sociétale peut ne pas convaincre : mais n'est-elle pas en lien avec la fameuse responsabilité sociale et environnementale que de nombreuses entreprises disent vouloir assumer ?

Après l'arrêt de l'assemblée plénière, une intervention législative est-elle donc utile et souhaitable ? Cette décision pouvant contribuer à la protection de l'intérêt collectif comme de l'intérêt général, on peut

en douter. De surcroît, une telle intervention serait aléatoire, si l'on en juge par la décision que vient de rendre la CEDH à propos de la loi du 11 octobre 2010 (*CEDH, gr. ch., 1er juill. 2014, req. n° 43835/11*). Certes, la validité de celle-ci est admise. Mais comme en témoignent les nombreuses réserves émises et la raideur du commentaire, la mise en garde est explicite à l'égard de la France comme de tout autre pays qui souhaiterait légiférer sur le port du voile lorsqu'il est intégral et, *a fortiori*, lorsqu'il ne l'est pas...