

« Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de l'article 23 de la loi du 15 juillet 1845 sur la police des chemins de fer que le serment des agents de surveillance exerçant au sein des entreprises visées par cette disposition peut être reçu selon les formes en usage dans leur religion ; qu'il s'ensuit que la salariée n'avait commis aucune faute en proposant une telle formule et que le licenciement prononcé en raison des convictions religieuses de la salariée était nul, la cour d'appel a violé les textes susvisés [...] »

Une salariée de la RATP (personne morale de droit public, directement rattachée à l'État et organisée sous forme d'EPIC) commet-elle une faute susceptible d'être sanctionnée en refusant, en raison de sa foi chrétienne, de jurer pour prêter serment ?

Réponse négative de la Cour de cassation pour laquelle licencier une salariée qui refuse de dire « je le jure » du fait de sa foi constitue une discrimination religieuse. Les faits étaient les suivants.

Après avoir effectué, auprès de la RATP, deux missions temporaires en qualité de stagiaire, une salariée est, au bout d'un an, admise dans le cadre permanent de la RATP et, après en avoir été informée par courrier, convoquée pour la prestation de serment devant le président du TGI de Paris requise par les textes pour habiliter des agents à exercer leurs fonctions et à dresser des procès-verbaux d'infraction (loi du 15 juillet 1845, relative à « la police des chemins de fer », et C. route, art. L. 130-4)

Lors de cette prestation, elle refuse de prononcer la formule attendue, la jugeant incompatible avec sa foi chrétienne et propose un texte alternatif, cependant rejeté par le magistrat qui fait donc acter que la salariée a refusé de prêter serment. Aux motifs qu'elle n'avait pas obtenu l'assermentation requise, cette salariée est alors licenciée pour faute grave par la RATP : une rupture qu'elle décide de contester mais que la cour d'appel juge justifiée aux motifs, d'une part, que l'employeur n'avait pas à entrer dans le débat de savoir si la formule alternative proposée aurait dû, ou pas, être acceptée « au regard d'une certaine jurisprudence européenne ou des principes généraux du droit », « ou si elle contenait ou non toute la substance du serment prévu par la loi », et, d'autre part, qu'il n'était pas tenu d'organiser une autre cérémonie d'assermentation.

L'arrêt est cassé pour violation de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et de l'article L. 1132-1 du Code du travail, aux motifs « qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de l'article 23 de la loi du 15 juillet 1845 [...] que le serment des agents de surveillance exerçant au sein des entreprises visées par cette disposition peut être reçu selon les formes en usage dans leur religion, [il] s'ensuit que la salariée n'avait commis aucune faute en proposant une telle formule et que le licenciement prononcé en raison des convictions religieuses de la salariée était nul ». Ainsi est-ce sur le fondement d'une vieille loi de 1845 imposant l'assermentation litigieuse et que l'appelante voulait faire déclarer inconstitutionnelle parce que contraire au principe de laïcité et de neutralité de l'État (1), que cette décision est rendue : une solution qui n'emporte pas la conviction, alors que c'est la première fois, à notre connaissance, que la Cour de cassation se prononce sur la légitimité du licenciement d'un salarié fondé sur un refus de prêter serment pour un motif religieux.

En effet, et comme il nous semble nécessaire de le rappeler pour tracer le cadre dans lequel s'insère ce litige, une distinction majeure résulte de l'arbitrage désormais en vigueur entre liberté religieuse, laïcité et, maintenant, neutralité : celle opérée par le juge et, semble-t-il, entérinée par le législateur, entre poursuite ou pas d'une mission de service public (I). Or, et alors qu'elle semblait ici applicable, telle n'est pas la logique qui a été suivie, ce qui aurait conduit à une autre solution (II).

I. - Éléments de contexte. Entre liberté religieuse, laïcité et neutralité : un arbitrage en

deux temps

Dans quelles hypothèses le principe de laïcité doit-il être respecté ? S'il est une question controversée, non seulement sur le terrain politique, mais également judiciaire, c'est bien celle-ci, si l'on en juge par les réponses fluctuantes qui y ont été apportées, au point de rendre incertains le champ et la signification même du principe : règle d'organisation de l'État à valeur constitutionnelle et/ou option offerte aux organisations privées. Certes, faisant oeuvre de clarification, c'est une application classique des textes en vigueur que l'assemblée plénière a fait prévaloir en 2014 en refusant tout élargissement du principe de laïcité en l'absence de mission de service public (A). Bien que controversée dans ses versions antérieures, la réaction du législateur ne s'est cependant pas fait attendre puisque, en 2016, la loi El Khomri a introduit un nouveau paramètre dans la difficile équation à résoudre entre liberté religieuse et laïcité : celui de neutralité de l'entreprise (B). Ainsi le cadre au sein duquel il convenait, selon nous, de situer le présent litige a-t-il été établi en deux temps.

A. - 2014 : la clarification du juge

« Laïcité : le mot sent la poudre. [Mais] le seuil du droit franchi, les disputes s'apaisent. [...] Une seule conception a trouvé sa place : [laïcité implique] neutralité de l'État ».

Indéniablement, ces propos optimistes⁽²⁾ ont été démentis par les faits, comme l'a illustré la « saga *Baby Loup* »⁽³⁾, qui a suscité pas moins de 6 ans de controverses, 5 décisions de justice⁽⁴⁾ et mobilisé quelques-uns des droits, principes et libertés les plus emblématiques, tels que la liberté religieuse, la liberté de conscience (des parents et des enfants), les principes de non-discrimination et de laïcité, sans oublier les notions d'intérêt de l'entreprise et d'entreprise de « conviction ». Pour autant, c'est une solution « orthodoxe » que l'assemblée plénière a retenue⁽⁵⁾ en clarifiant, dans la continuité de la chambre sociale, le point de savoir si - traditionnellement circonscrit à l'État et à ses agents - le principe de laïcité pouvait être étendu, ou pas, à tout le personnel des organisations privées. En effet, rappelons que si une place controversée lui avait été attribuée par les juges du fond⁽⁶⁾, la chambre sociale a, au contraire, estimé que ce principe « n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public »⁽⁷⁾ : une solution qui, appliquée au cas litigieux, a permis de conclure que la crèche *Baby Loup* ne remplissait pas les critères exigés pour être ainsi qualifiée⁽⁸⁾. Or tel est le raisonnement que l'assemblée plénière a fait sien sans pour autant qu'il la conduise à valider le licenciement litigieux. D'un côté, en effet, et comme le confirme son communiqué, l'assemblée plénière n'a pas souhaité revenir sur le principe dégagé par la chambre sociale selon lequel le principe de laïcité est inapplicable aux salariés des employeurs de droit privé ne gérant pas un service public. Mais d'un autre, et si c'est donc une solution protectrice de la liberté religieuse que l'assemblée plénière a privilégiée, loin s'en faut qu'elle l'ait fait aux dépens de l'intérêt de l'entreprise. Bien au contraire, faisant application des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail, l'assemblée plénière a rappelé que 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.

Conséquence ? C'est à un renforcement de la liberté religieuse en contexte de travail que cette remise en ordre du principe de laïcité a donc abouti : un principe inapplicable en l'absence de mission de service public et ne pouvant donc être « invoqué pour priver les salariés de la protection que leur assurent les dispositions du Code du travail ».

Pour autant, loin s'en faut que cette décision ait tari toute polémique car, bien au contraire, elle laissait, selon certains, entière la question de savoir comment préserver - non pas seulement l'intérêt de l'entreprise - mais plus largement l'intérêt général possiblement altéré par des manifestations religieuses jugées intempestives. D'où l'appel à une réaction du législateur, entendu par celui-ci puisque, entre 2013 et 2015, plusieurs initiatives parlementaires ont été prises,

traduisant toutes une même volonté d'extension de l'interdiction des signes confessionnels : un travail législatif finalement concrétisé en 2016, avec l'adoption de la loi El Khomri dont l'un des apports est de permettre l'émergence d'un nouveau principe, celui de neutralité de l'entreprise.

B. - 2016 : la réaction du législateur

Entre 2013 et 2015, plusieurs propositions de loi furent émises dans le but de circonscrire les manifestations des convictions religieuses au travail : toutes faisant, peu ou prou, l'objet de critiques essentiellement centrées sur les risques d'une privatisation du principe de laïcité et, en creux, d'une montée des communautarismes. C'est ainsi, notamment, qu'à propos de la proposition de loi visant à étendre l'obligation de neutralité aux structures privées en charge de la petite enfance et à assurer le respect du principe de laïcité ⁽⁹⁾, la conférence des évêques de France avait signalé le risque d'un glissement vers « une société vide de toute référence religieuse », alors que la loi 1905 est d'essence libérale ⁽¹⁰⁾. Pour sa part, l'Observatoire de la laïcité soulignait qu'« imposer une neutralité générale et absolue pourrait être contre-productif et contrevenir aux principes constitutionnels et de la CEDH d'égalité et de liberté de conscience » ⁽¹¹⁾.

Sans doute au nom d'une sorte de principe de précaution - et le mot tabou de « laïcité » étant ainsi proscrit -, c'est un nouveau principe de neutralité de l'entreprise que la loi du 8 août 2016 a alors décidé de consacrer dans l'article L. 1321-2-1 du Code du travail : une disposition révélatrice d'un changement de logique puisque, jusque-là, l'action du juge avait permis de circonscrire le champ du principe de laïcité au nom de la préservation de la liberté religieuse, alors que, désormais, celle du législateur semble permettre un encadrement de cette liberté au nom de la neutralité de l'entreprise ; une solution source cependant d'incertitudes relatives, non seulement à son fondement juridique, mais également à sa portée.

C'est ainsi, en premier lieu, que des interrogations portant sur la conformité de ce nouveau principe de neutralité aux principes communautaires sont nées de la confrontation des analyses divergentes faites de deux litiges portés à la connaissance de la CJUE ⁽¹²⁾, encore que la solution finalement retenue par celle-ci soit de nature à les atténuer ⁽¹³⁾. Rappelons en effet que le juge communautaire vient d'admettre qu'une clause interdisant le port de tout signe visible de convictions politiques, religieuses ou philosophiques au travail peut être prévue par un règlement intérieur, sous réserve d'être justifiée par un objectif légitime (par exemple, poursuite d'une politique de neutralité à l'égard de la clientèle) et à condition que les moyens employés soient appropriés et nécessaires : c'est dire que, sous réserve de l'interprétation qu'en fera le juge national, un règlement intérieur pourra donc limiter le port de signes religieux, au nom d'une politique de neutralité vis-à-vis des clients, à condition que cette restriction soit strictement limitée aux travailleurs en relation avec ceux-ci.

En second lieu, c'est la portée même du nouvel article L. 1321-2-1 du Code du travail qui est également controversée au motif, selon certains, qu'elle constituerait une disposition dangereuse pour les libertés : preuve en serait le renversement opéré de la conception française de la laïcité, via l'admission d'un principe général de neutralité ⁽¹⁴⁾, au champ illimité (puisque ne visant pas les seules convictions religieuses, mais aussi politiques, syndicales, philosophiques), et pouvant être, de surcroît, posé dans tous les secteurs ⁽¹⁵⁾.

En tout état de cause, et une fois rappelé l'arbitrage ainsi réalisé entre liberté religieuse (en principe en vigueur), laïcité (applicable en présence seulement d'une mission de service public) et neutralité (optionnelle pour les organisations ne poursuivant pas une telle mission), est-ce dans cette logique que s'inscrit alors la solution retenue dans l'arrêt rendu le 1^{er} février 2017 ? On peut en douter.

II. - De la théorie à la pratique. *Quid du refus de jurer en contexte laïc : atteinte à la*

laïcité ou exercice d'une liberté ?

« Moi je vous dis de ne pas faire de serment du tout. Ne dites pas : "je le jure par le ciel", car le ciel, c'est le trône de Dieu [...]. Dites simplement "oui" si c'est oui, "non", si c'est non. Tous les serments qu'on y ajoute viennent du diable »
(Mt 5,34-37).

« Je le jure » : une expression laïque ou religieuse ? Telle est la question à laquelle une place centrale a été octroyée pour la résolution du litige soumis à la Cour de cassation, l'amenant à traiter celui-ci sous l'angle de la liberté religieuse (A). Pourtant, une autre lecture ne s'imposait-elle pas et ne fallait-il pas envisager le contentieux sur le terrain de la laïcité ? Telle est la logique qui aurait pu prévaloir, le questionnement sur la nature sacramentelle du serment juratoire passant dès lors au second plan (B).

A. - Le serment juratoire : une nature (sans doute) religieuse

De quelle façon une prestation de serment doit-elle être reçue ? Telle est la question à laquelle la Cour de cassation a répondu, soulevant par là même « le problème de la nature du serment juratoire que tout individu, même dans un État laïc, peut être amené à prêter devant une juridiction »¹⁶ : une problématique finalement plus fréquente qu'on ne l'imagine, si l'on en juge par le nombre d'hypothèses dans lesquelles l'accès à une profession donnée suppose une telle prestation ; des cas dans lesquels peut alors se poser la question de savoir cette prestation présente un caractère laïc ou religieux, avec les conséquences en résultant. En effet, « si l'on considère [...] que le serment est devenu un engagement purement laïc et donc religieusement neutre, il ne pourrait que s'imposer à chacun, toute exception de nature religieuse étant par hypothèse exclue. Au contraire, si l'on admet que le serment présente toujours un caractère religieux, il faut alors admettre que, le cas échéant, afin de respecter la liberté religieuse de l'intéressé, la formule rituelle puisse être aménagée dans son expression, à la condition toutefois que sa substance ne s'en trouve pas altérée »¹⁷. C'est ainsi que, d'un côté, certains rappellent que « prêter serment, c'est prendre Dieu à témoin de la sincérité de son affirmation »¹⁸, ce qui explique que « certains pratiquants se refusent à toute prestation en dehors du cadre religieux »¹⁹. Au contraire, d'un autre, on souligne que, si l'expression « je le jure » est « empreinte d'une forte portée symbolique, [elle] n'a [cependant] plus rien de religieux »²⁰. Certes, on ne saurait alors affirmer que, dans l'arrêt commenté, la Cour de cassation a ouvertement tranché la question du caractère religieux, ou pas, de toute forme de serment. Reste qu'en soulignant que la loi litigieuse permet que le serment exigé des personnes concernées puisse « être reçu selon les formes en usage dans leur religion », la Cour suprême a donc admis que, pour des chrétiens, la formule rituelle « je le jure » puisse revêtir une signification spirituelle. Conséquences tirées par le juge de cette éventuelle dimension religieuse d'un serment professionnel ? En premier lieu, la possibilité ouverte au salarié de proposer une formule alternative, religieusement neutre, sans qu'aucune faute ne lui incombe : une tolérance à rapprocher de celle admise par la chambre criminelle à propos de la prestation de serment des témoins requise par l'article 331 du Code de procédure pénale²¹. En second lieu, la nullité, pour discrimination, d'une rupture consécutive à une absence d'assermentation provoquée par un refus de jurer... puisque prononcée en raison de convictions religieuses.

À ce stade, deux remarques s'imposent alors.

La première est relative à la rigueur de cette jurisprudence pour les employeurs, ainsi amenés à assumer les conséquences d'agissements peut-être discriminatoires, mais commis par autrui. Plus précisément, « l'employeur [...] avait-il d'autres choix que celui de licencier ? Sans doute aurait-il pu représenter l'intéressée à une autre prestation de serment [...]. Il aurait pu aussi la reclasser dans un autre poste pour lequel aucune assermentation n'est exigée. Mais cette dernière solution ne pourrait-elle pas non plus être considérée comme discriminatoire ? D'où une situation pour le moins difficile que l'employeur risque, au cas particulier, de devoir affronter à nouveau, la salariée pouvant, compte tenu de la nullité de son licenciement, demander sa réintégration dans l'entreprise »²².

La seconde remarque concerne la propension de la chambre sociale à envisager, de façon problématique selon certains ⁽²³⁾, la question de la liberté religieuse au travail à travers le prisme de la discrimination, comme elle a déjà choisi de le faire dans les affaires *Baby Loup* ⁽²⁴⁾ et *Micropole* ⁽²⁵⁾ : pourtant - une nouvelle fois appréhendé sur le terrain de la liberté religieuse - le présent litige n'aurait-il pas dû l'être sur celui de la laïcité, comme semblait également l'estimer l'avocat général R. Weissmann ⁽²⁶⁾ ? C'est ce que l'on est tenté de penser, à l'instar d'un autre auteur ⁽²⁷⁾.

B. - La nature sacramentelle du serment juratoire : une question secondaire ?

Comment analyser le refus de jurer dans un environnement de travail laïc ? En une atteinte au principe de laïcité ou bien comme une manifestation de la liberté religieuse dont la violation est discriminatoire ? Plus précisément encore, à laquelle de ces deux solutions le recours à l'arbitrage, précédemment évoqué, aurait-il dû aboutir ici ?

Pour deux raisons liées, c'est, selon nous, la première approche qui aurait dû l'emporter, ce qui aurait alors conduit à une solution différente de celle retenue par la chambre sociale.

La première raison tient au fait que c'est moins de liberté de conscience (au sens de for intérieur) que du droit de témoigner en paroles ou en actes de ses convictions religieuses qu'il s'agissait ici dès lors que, « bien que ses décisions soient relativement fluctuantes, la CEDH semble retenir que le refus face à une prestation de serment constitue une manifestation extérieure de la liberté de religion » ⁽²⁸⁾.

Conséquence ? Alors que la liberté de conscience - absolue - ne saurait être restreinte (sauf dans les entreprises de tendance), tel n'est pas le cas de celle d'extérioriser sa foi, laquelle peut être limitée dans le secteur privé (sous réserve du respect des principes de nécessité et de proportionnalité : C. trav., art L 1121-1), voire, plus radicalement, être interdite en cas de poursuite d'une mission de service public ⁽²⁹⁾.

Or, second point important, c'est bien dans cette hypothèse que l'on se trouvait ici, puisque était concerné un travailleur qui, bien que stagiaire, n'en participait pas moins à l'exercice d'une telle mission au sein de la RATP : un organisme en charge d'une mission de service public pouvant, à ce titre, imposer à ses agents l'interdiction de manifester leurs convictions religieuses au nom du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité en découlant, comme d'ailleurs le rappelait l'art 8 du contrat de travail de cet agent ; un principe de laïcité s'appliquant en effet, depuis l'arrêt *CPAM* ⁽³⁰⁾, « aux opérateurs privés poursuivant une mission de service public sans qu'il y ait lieu de distinguer s'il s'agit d'un SPIC ou d'un SPA » ⁽³¹⁾.

Dans ces conditions, on aurait pu s'attendre à ce que soit opposé à cet agent le respect du principe de laïcité, ce qui, en cas de violation, aurait conduit à lui reprocher un manquement punissable ⁽³²⁾ : une stricte application du principe de neutralité religieuse qui, de surcroît, aurait été bienvenue dans une entreprise actuellement confrontée à une multiplication d'incidents liés à des comportements confessionnels. Telle est l'analyse que défendait l'avocat général M. R. Weissmann, selon qui « le refus de la salariée de prêter serment, alors qu'étant de nature laïque, ce serment ne pouvait aller à l'encontre de ses convictions religieuses, l'empêchait d'accomplir la mission prévue par son contrat de travail et constituait de ce fait une faute ».

Or, bien au contraire, la Cour de cassation a donc estimé qu'un agent de la RATP peut proposer de prêter serment selon une autre forme en usage dans sa religion (chrétienne), dès lors qu'aucun texte légal ne lui impose une formule particulière : une alternative qui n'est pas sans rappeler le concept anglo-saxon d'accommodement raisonnable, dont la mise en oeuvre impose, sauf contrainte excessive, l'adaptation des dispositions légales susceptibles de créer une

discrimination, pour protéger notamment la liberté religieuse⁽³³⁾.

Mais à ce stade, une dernière remarque : accommodements raisonnables et formule alternative à un serment ne font cependant pas toujours bon ménage, y compris au pays des accommodements. Preuve en est que la Cour suprême du Canada a rejeté la demande de trois résidents permanents qui avaient refusé de prêter serment à la reine d'Angleterre au motif qu'une telle allégeance violait leurs droits constitutionnels et qui demandaient que ce serment devienne facultatif, ou à défaut, qu'ils puissent bénéficier d'accommodements⁽³⁴⁾ : une demande mise en échec, alors que l'un des requérants prétendait justement que prêter serment contrevenait à ses convictions religieuses ; c'est dire que, même dans un État ouvert aux accommodements religieux, une prestation de serment peut s'analyser comme une exigence juridique incontournable à laquelle aucun aménagement ne peut être apporté.

Mots clés :
DROIT ET LIBERTÉ FONDAMENTAUX * Liberté religieuse * Exercice de la liberté religieuse dans l'entreprise
* Refus de jurer * Services publics

(1) Question prioritaire de constitutionnalité non transmise au Conseil constitutionnel (Soc. 1^{er} févr. 2017, n° 16-10.459, D. 2017. 550⁽³⁵⁾, note J. Mouly⁽³⁶⁾ ; *ibid.* 840, obs. P. Lokiec et J. Porta⁽³⁷⁾ ; Dr. soc. 2017. 215, étude J.-G. Huglo et R. Weissmann⁽³⁸⁾).

(2) J. Rivéro, « La notion juridique de laïcité », D. 1949. 30.

(3) F. Champeaux, Sem. soc. Lamy, 30 juin 2014, n° 1637.

(4) CPH Mantes-la-Jolie, 13 déc. 2010, n° F10/0057 ; Versailles, 27 oct. 2011, n° 10/05642, D. 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta⁽³⁹⁾ ; Dr. soc. 2011. 1186, note F. Gaudu⁽⁴⁰⁾ ; Soc. 19 mars 2013, n° 11-28.845, AJDA 2013. 1069⁽⁴¹⁾, note J.-D. Dreyfus⁽⁴²⁾ ; D. 2013. 962⁽⁴³⁾ ; *ibid.* 761, édito. F. Rome⁽⁴⁴⁾ ; *ibid.* 956, avis B. Aldigé⁽⁴⁵⁾ ; *ibid.* 963, note J. Mouly⁽⁴⁶⁾ ; *ibid.* 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta⁽⁴⁷⁾ ; *ibid.* 2014. 1115, obs. P. Lokiec et J. Porta⁽⁴⁸⁾ ; AJCT 2013. 306, obs. J. Ficara⁽⁴⁹⁾ ; Dr. soc. 2013. 388, étude E. Dockès⁽⁵⁰⁾ ; *ibid.* 2014. 100, étude F. Laronze⁽⁵¹⁾ ; RDT 2013. 385, étude P. Adam⁽⁵²⁾ ; *ibid.* 2014. 94, étude G. Calvès⁽⁵³⁾ ; Paris, 27 nov. 2013, n° 13/02981, D. 2014. 65⁽⁵⁴⁾, note J. Mouly⁽⁵⁵⁾ ; AJCT 2014. 63, obs. J.-D. Dreyfus⁽⁵⁶⁾ ; Dr. soc. 2014. 4, étude J.-E. Ray⁽⁵⁷⁾ ; *ibid.* 100, étude F. Laronze⁽⁵⁸⁾ ; Cass., ass. plén., 25 juin 2014 n° 13-28.369, AJDA 2014. 1293⁽⁵⁹⁾ ; *ibid.* 1842⁽⁶⁰⁾, note S. Mouton et T. Lamarche⁽⁶¹⁾ ; D. 2014. 1386, et les obs.⁽⁶²⁾ ; *ibid.* 1536, entretien C. Radé⁽⁶³⁾ ; AJCT 2014. 511, obs. F. de la Morena⁽⁶⁴⁾ ; *ibid.* 337, tribune F. de la Morena⁽⁶⁵⁾ ; Dr. soc. 2014. 811, étude J. Mouly⁽⁶⁶⁾ ; RDT 2014. 607, étude P. Adam⁽⁶⁷⁾ ; RFDA 2014. 954, note P. Delvolvé⁽⁶⁸⁾ ; RTD civ. 2014. 620, obs. J. Hauser⁽⁶⁹⁾.

(5) Cass., ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, AJDA 2014. 1293⁽⁷⁰⁾ ; *ibid.* 1842⁽⁷¹⁾, note S. Mouton et T. Lamarche⁽⁷²⁾ ; D. 2014. 1386, et les obs.⁽⁷³⁾ ; *ibid.* 1536, entretien C. Radé⁽⁷⁴⁾ ; AJCT 2014. 511, obs. F. de la Morena⁽⁷⁵⁾ ; *ibid.* 337, tribune F. de la Morena⁽⁷⁶⁾ ; Dr. soc. 2014. 811, étude J. Mouly⁽⁷⁷⁾ ; RDT 2014. 607, étude P. Adam⁽⁷⁸⁾ ; RFDA 2014. 954, note P. Delvolvé⁽⁷⁹⁾ ; RTD civ. 2014. 620, obs. J. Hauser⁽⁸⁰⁾.

(6) CPH Mantes-la-Jolie, 13 déc. 2010, n° F10/0057.

(7) Soc. 19 mars 2013, n° 11-28.845, AJDA 2013. 1069 [📄](#), note J.-D. Dreyfus [📄](#) ; D. 2013. 962 [📄](#) ; *ibid.* 761, édito. F. Rome [📄](#) ; *ibid.* 956, avis B. Aldigé [📄](#) ; *ibid.* 963, note J. Mouly [📄](#) ; *ibid.* 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta [📄](#) ; *ibid.* 2014. 1115, obs. P. Lokiec et J. Porta [📄](#) ; AJCT 2013. 306, obs. J. Ficara [📄](#) ; Dr. soc. 2013. 388, étude E. Dockès [📄](#) ; *ibid.* 2014. 100, étude F. Laronze [📄](#) ; RDT 2013. 385, étude P. Adam [📄](#) ; *ibid.* 2014. 94, étude G. Calvès [📄](#).

(8) CE 22 févr. 2007, n° 264541, au Lebon avec les conclusions [📄](#) ; AJDA 2007. 793 [📄](#), chron. F. Lenica et J. Boucher [📄](#) ; RFDA 2007. 803, note C. Boiteau [📄](#) ; RDSS 2007. 499, concl. C. Verot [📄](#) ; *ibid.* 517, note G. Koubi et G. Guglielmi [📄](#).
J.

(9) Proposition de loi visant à étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs et à assurer le respect du principe de laïcité, adoptée en première lecture avec modifications par l'Assemblée nationale le 13 mai 2015. Déposée au Sénat le 25 octobre 2011 par M^{me} Françoise Laborde et plusieurs de ses collègues, cette proposition de loi avait été adoptée en première lecture par le Sénat le 17 janvier 2012.

(10) La Croix, 12 mars 2015.

(11) Communiqué de l'Observatoire de la laïcité sur la proposition de loi « visant à étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs », 9 mars 2015.

(12) Concl. Kokott, 31 mai 2016, (aff. C-157/15, *Achbita*) *Vs.* Concl. Sharpston, 13 juill. 2016 (aff. C-188/15, *Micropole SA*). N. Moizard, « Les toges européennes se déchirent sur le voile au travail », RDT 2016. 569 [📄](#).

(13) CJUE, gr. ch., 14 mars 2017, aff. C-157/15 et C-188/15 (S. Laulom, « Un affaiblissement de la protection européenne contre les licenciements », Sem. soc. Lamy, 23 mars 2017, n° 1762).

(14) Rapp. J. Mouly, « Le principe de neutralité dans l'entreprise », D. 2016. 1992 [📄](#).

(15) Y. Pagnerre, « Principe de neutralité dans l'entreprise », Dr. soc. 2016. 880 [📄](#).

(16) J. Mouly, « Un nouvel exemple de licenciement discriminatoire : le refus de prestation de serment pour un motif religieux », D. 2017. 550 [📄](#).

(17) J. Mouly, préc.

(18) V. Vanneau, citée par La Croix, 7 mars 2017.

- (19) M. Boeton, La Croix, 7 mars 2017.
- (20) C. Parisot, citée par La Croix, 7 mars 2017. Rapp. R. Weissmann, « Le serment des agents de surveillance de la RATP et le principe de laïcité », Dr. soc. 2017. 215 [📄](#).
- (21) Crim. 6 mai 1987, n° 86-95.871 ; 6 déc. 2000, n° 00-82.623.
- (22) Éditions Francis Lefebvre, La Quotidienne, 6 mars 2017.
- (23) P.-H. Antonmattei, Sem. soc. Lamy, suppl. au n° 1611, p. 9. Comp. C. Wolmark, Dr. ouvrier 2014. 835.
- (24) Soc. 19 mars 2013, n° 11-28.845, AJDA 2013. 1069 [📄](#), note J.-D. Dreyfus [📄](#) ; D. 2013. 962 [📄](#) ; *ibid.* 761, édito. F. Rome [📄](#) ; *ibid.* 956, avis B. Aldigé [📄](#) ; *ibid.* 963, note J. Mouly [📄](#) ; *ibid.* 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta [📄](#) ; *ibid.* 2014. 1115, obs. P. Lokiec et J. Porta [📄](#) ; AJCT 2013. 306, obs. J. Ficara [📄](#) ; Dr. soc. 2013. 388, étude E. Dockès [📄](#) ; *ibid.* 2014. 100, étude F. Laronze [📄](#) ; RDT 2013. 385, étude P. Adam [📄](#) ; *ibid.* 2014. 94, étude G. Calvès [📄](#).
- (25) Soc. 9 avr. 2015, n° 13-19.855, D. 2015. 1132 [📄](#), note J. Mouly [📄](#) ; RDT 2015. 405, obs. M. Miné [📄](#) ; RTD eur. 2016. 374-18, obs. B. de Clavière [📄](#).
- (26) J.-Y. Huglo et R. Weissmann, « Le serment des agents de surveillance de la RATP et le principe de laïcité », Dr. soc. 2017. 215 [📄](#).
- (27) M. Rivolier, « La délicate articulation des convictions religieuses et du serment professionnel », JS Lamy n° 427, 6 mars 2017.
- (28) M. Rivolier (et la jur. citée). *Contra.* J. Mouly, art préc.
- (29) Que la liberté religieuse soit envisagée dans son aspect positif (droit de manifester sa religion individuellement ou collectivement, en privé ou en public), ou négatif (liberté de ne pas adhérer à une religion, de ne pas la pratiquer ou de ne pas la révéler).
- (30) Soc. 19 mars 2013, n° 12-11.690, AJDA 2013. 597 [📄](#) ; *ibid.* 1069 [📄](#), note J.-D. Dreyfus [📄](#) ; D. 2013. 777 [📄](#) ; *ibid.* 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta [📄](#) ; AJCT 2013. 306 [📄](#) ; Dr. soc. 2013. 388, étude E. Dockès [📄](#).
- (31) E. Arnoult-Brill et G. Simon, rapp., « Le fait religieux dans l'entreprise », Avis du Conseil économique, social et environnemental, nov. 2013, p. 8-9.

(32) Jugé que les suites disciplinaires à donner à un manquement doivent être appréciées par l'administration sous le contrôle du juge, compte tenu de la nature et du degré de caractère ostentatoire du signe religieux, comme des autres circonstances dans lesquelles le manquement est constaté (CE, avis, 3 mai 2000, n° 217017, *M^{lle} Marteaux*, Lebon  ; AJDA 2000. 673  ; *ibid.* 602, chron. M. Guyomar et P. Collin  ; D. 2000. 747 , note G. Koubi  ; AJFP 2000. 39  ; RFDA 2001. 146, concl. R. Schwartz .

(33) M. Jézequel, L'obligation d'accommodement : un outil juridique et une mesure d'intégration, *Éthique publique*, vol. 8, n° 1 | 2006. La religion dans l'espace public.

(34) <http://k6.re/fPxli>.