

"Religion et droit du travail" *

Par

Jean-Michel Lattes

Maitre de Conférences à l'Université Toulouse Capitole
Chercheur à l'Institut de Droit Privé (IDP - EA 1920)

Introduction

Les liens qui existent entre la religion et le droit du travail amènent à s'interroger, à la fois, sur les sources de la doctrine sociale chrétienne et sur la réalité des faits religieux dans l'entreprise. La doctrine sociale de l'Eglise apparait généralement comme le résultat d'une réflexion de grande qualité mais, trop souvent, coupée du réel. Elle propose pourtant une vision originale de la société permettant de définir une lecture de l'entreprise organisée autour de principes et de valeurs applicables tant aux employeurs qu'aux salariés. On retrouve, dans son évolution, les grandes mutations du XXème siècle. Au départ ciblée sur la réalité de la classe ouvrière dans un environnement idéologique contraignant, la pensée sociale chrétienne évolue ensuite pour prendre en compte les besoins nouveaux du monde en général et de l'entreprise en particulier. Le respect de l'homme et de sa dignité fait de la personne humaine un sujet à part entière et non un simple objet soumis aux règles économiques régissant le fonctionnement du monde. En s'écartant, à la fois, du communisme et de l'ultra libéralisme, la réflexion chrétienne de l'entreprise permet de promouvoir la destination universelle des biens tout en valorisant le bien commun¹.

L'Encyclique *Rerum Novarum* constitue le texte de référence des catholiques sociaux et ouvre une réflexion inédite de l'église catholique transposant ses propres valeurs dans le monde du travail et de l'entreprise. Ce texte, inscrit dans la tradition chrétienne, intègre cette dimension désormais considérée comme un domaine devant être investi par les catholiques au même titre que d'autres formes de communautés. Son auteur, le Pape Léon XIII, ouvre une réflexion sociale modernisant la doctrine de l'église catholique à la fin d'un dix-neuvième siècle tragique pour des travailleurs subissant les contraintes de la révolution industrielle dans un contexte d'ultra libéralisme et, cela, en l'absence d'une réelle protection juridique².

*Jean-Louis Gazzaniga a eu plusieurs vies: une vie universitaire et une vie religieuse. Cet article mêlant la religion et le droit se veut un hommage à ce riche parcours.

¹ On se doit ici de souligner l'importance du développement en France d'un courant de pensée original renvoyant dos à dos les idéologies capitalistes et collectivistes pour promouvoir l'entreprise comme un bien commun permettant à tous de s'épanouir. Le rejet de la lutte des classes et le refus d'une domination par la finance constituent les axes déterminants de cette troisième voie, le personnalisme communautaire.

² J-M Lattes, « Le travail objet de propriété », Actes du colloque « Propriété et Révolution », Editions du CNRS, février 1991, p.221.

L'étude de ce texte et, de ceux qui suivront, participe à une réflexion originale pourtant méconnue dans la société contemporaine.

La liberté de religion constitue une des bases de la société française. Elle correspond, à la fois, à la liberté de croire et à la liberté de ne pas croire comme de pratiquer une ou aucune religion. Pourtant, il convient de distinguer la liberté de croyance... de la liberté de manifester ses propres croyances. On peut considérer que si ces deux libertés sont à classer dans les libertés fondamentales, leur exercice connaît des différences juridiques significatives. La liberté de croire ne peut connaître aucune limite. La liberté de manifester sa croyance peut, elle, obliger à la mise en place de restrictions pour tenir compte de l'exercice d'autres libertés.

On retrouve dans cette différence toute la force du Principe de laïcité cher à la société française et repris dans l'article premier de la Constitution de la Vème République³. Au-delà de l'Etat qui se doit d'être aconfessionnel voire même de certaines structures privées gérant un service public et soumises au même principe, l'entreprise n'est pas tenue de respecter la même neutralité, en particulier du fait de ses contraintes spécifiques. Si elle se doit de respecter la liberté de croyance de ses salariés, elle doit aussi tenir compte des demandes de sa clientèle. Elle doit garantir son bon fonctionnement au-delà des convictions de ses personnels. On retrouve dans ces différences l'encadrement du pouvoir de l'employeur en capacité de restreindre la liberté de manifestation de croyances de ses salariés sur la base de la nature de la tâche à accomplir tout en garantissant une limite de proportionnalité avec le but recherché.

Doctrines sociale chrétienne, religion dans l'entreprise... ces thèmes semblent éloignés même s'ils évoquent nécessairement l'entreprise et les visions que l'on peut en avoir. La doctrine sociale chrétienne est une source de droits et de principes adaptés à la vie des entreprises contemporaines. La jurisprudence sociale peut y trouver d'utiles orientations autour du sujet fondamental de la religion et de son expression raisonnable dans le monde professionnel.

Partie 1. Les sources de la doctrine sociale chrétienne.

A. *Rerum Novarum*.

L'Encyclique *Rerum Novarum* consacre l'intérêt des chrétiens pour le monde du travail. Ce texte fondamental puise cependant ses sources dans le désastre humain que constitue la vie ouvrière au début du XIXème siècle⁴. Le Code civil de 1804 reprend les principes révolutionnaires en assimilant le travail de l'homme à une simple marchandise pouvant être achetée et vendue librement⁵. Seul face à l'employeur dans les nouvelles Manufactures, il ne dispose d'aucune protection juridique.

³ « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. »

⁴ Jean-Michel Lattes, "De l'ouvrier des forges au cyber-salarié: Étude des mutations du marché du travail au travers des concepts de pouvoir et de hiérarchie" - Actes du colloque "Marché(s) et Hiérarchie(s)"- Tome 10 de la collection « Histoire – Gestion – Organisations », Presses de l'Université Toulouse 1- Novembre 2002, pp.235 à 246.

⁵ Les décrets d'Allarde de mars 1791 favorisent la liberté du commerce et de l'industrie en interdisant toute forme de réglementation, y compris pour le travail de l'homme. La loi Le Chapelier de juin 1791 écarte toute

Le libéralisme sauvage de l'époque est confronté à l'émergence d'idées nouvelles révolutionnant la pensée économique. La liberté des marchés est contestée par les socialistes dits « *utopiques* » considérant que la société doit être transformée fondamentalement pour protéger l'homme au travail y compris en définissant un nouveau modèle. L'idée d'appropriation collective des moyens de production remet en cause la notion même de propriété consacrée par le Code civil.

Pourtant, entre le libéralisme et le socialisme s'ouvre une troisième voie, plus modérée, et ne cherchant pas à opposer les ouvriers et les employeurs au nom de l'idée que l'entreprise peut être une communauté⁶ et non uniquement le théâtre de la lutte des classes⁷. Le spectacle tragique de la misère ouvrière mobilise de manière dispersée des chrétiens organisés autour de Philippe Buchez, de l'Avenir et de l'école fouriériste pour les milieux qualifiés de démocrates-chrétiens alors que s'organise un courant plus conservateur⁸. De grands penseurs comme l'Abbé Maret, Frédéric Ozanam, Albert de Mun et René de la Tour du Pin vont permettre l'élaboration d'un ordre social-chrétien cohérent. Si la notion même de libre propriété n'est pas remise en cause, l'ouvrier, de son côté, doit disposer d'un juste salaire permettant de satisfaire ses besoins et ceux de sa famille.

Premier texte issu de la papauté sur le problème ouvrier et le monde industriel, l'Encyclique *Rerum Novarum* ouvre et consacre l'engagement social de l'église catholique⁹. Les conditions d'emploi comme les libertés dans l'entreprise y constituent deux axes majeurs orientant les réflexions de Léon XIII vers la nécessité de protéger juridiquement les salariés.

Le contrat de travail constitue un élément central de l'Encyclique. Si l'Etat va peu à peu réguler, de manière impérative, les relations sociales, les orientations civilistes dominent encore la fin du XIX^{ème} siècle. Les principes définis par le Pape Léon XIII permettent de conserver une forme de liberté contractuelle sous couvert d'une régulation étatique garantissant au salarié une protection minimale. L'Encyclique consacre le devoir pour l'Etat de protéger les salariés en évitant que l'ouvrier soit obligé d'accepter des conditions de travail mettant en cause jusqu'à sa propre santé. La loi de 1906 sur le repos hebdomadaire et dominical, la loi de 1919 sur la journée de 8 heures, les lois de 1936 sur la semaine des 40 heures et les congés payés... et bien d'autres textes consacreront le bien-fondé de cette orientation. La liberté de consentement n'est pas remise en cause mais elle s'exerce dans un contexte régulé, l'Etat garantissant la nécessaire protection de l'homme au travail. On retrouve ici la recherche d'équilibre du catholicisme social à la frontière de l'ultralibéralisme et de l'omniprésence de l'Etat. La part de la loi dans ce processus régulateur est strictement définie. Elle ne doit pas « *s'avancer ni rien entreprendre au-delà de ce qui est nécessaire pour remédier aux maux et écarter les dangers* »¹⁰.

La notion de « *juste salaire* » est, elle aussi, au cœur des réflexions de Léon XIII. Les besoins des salariés doivent servir de base à la fixation de son montant. Ici encore, la relation directe entre l'employeur et le salarié est privilégiée mais l'Etat doit contrôler leur niveau

tentative de création de syndicats en abolissant les corporations. La relation employeur – salarié est maintenue dans un environnement juridique interdisant toute organisation collective des travailleurs.

⁶ La remarquable thèse du Président Michel Despax, *L'entreprise et le droit*, sous la direction du Président Gabriel Marty (LGDJ 1956) consacrera cette idée d'entreprise communauté.

⁷ D. Cortez, *Essai sur le catholicisme, le libéralisme et le socialisme*, Ed. M. Morin, 1986.

⁸ J-B Duroselle, *Les débuts du catholicisme social en France*, PUF, 1951 – R. Talmy, *Aux sources du catholicisme social*, Desclée 1963.

⁹ Jean-Michel Lattes, « L'Encyclique *Rerum Novarum* et son influence sur la mise en place du droit du travail au XX^{ème} siècle », Lourdes ou l'appel des pauvres : symposium sur la doctrine sociale de l'église, *Editions Mame*, 1991, p. 127 - Philippe Le Tourneau, « La vision chrétienne de l'entreprise », *Exigence chrétienne et droit de l'entreprise, Tequi* 1987, p.61 – Henri Gleizes, « L'influence de la doctrine sociale de l'église sur la législation du travail », *Exigence chrétienne et droit de l'entreprise, Tequi* 1987, p.87.

¹⁰ *Rerum Novarum* n°29-1.

minimum. La loi de 1950 fixant un salaire minimum interprofessionnel permet une libre négociation salariale mais un revenu de base se doit d'être respecté.

Le sort des exclus est abordé dans le contexte de la notion de solidarité. On y retrouve la dimension caritative des messages chrétiens. Il ne s'agit pas de justifier l'inactivité mais de favoriser le retour sur le marché du travail de personnes qui en sont écartées malgré elles. Un droit spécifique peut se substituer au droit général pour compenser leurs difficultés particulières. L'Encyclique ne néglige pas pour autant le sort de ceux qui ne peuvent travailler du fait de leur âge ou de leur handicap et elle prône le versement d'allocations publiques leur permettant de subsister. La loi de 1988 instaurant le Revenu Minimum d'Insertion (RMI) participe à cette construction et les projets récents du gouvernement Macron visant à associer revenu minimum et tâches d'insertion complètent cette orientation.

Au-delà de la dimension individuelle de la question sociale, l'Encyclique prend la mesure des droits collectifs dans l'entreprise. Les droits syndicaux y sont reconnus et ils y apparaissent comme un niveau majeur de développement des relations employeurs-salariés. La relation avec les syndicats doit constituer le premier niveau d'échange même si l'Etat doit aussi en garantir la protection¹¹. Par suite, au-delà du seul salaire, la question de la participation est posée. La répartition des profits est clairement abordée par Léon XIII. Pour lui, tous les citoyens apportent leur part à la masse des biens communs qui doivent, par un retour naturel, se répartir à nouveau entre les personnes. Le catholicisme social promeut ainsi une forme de justice distributive sur le fondement de la citoyenneté commune¹². Les Ordonnances de 1958 et de 1969 illustrent cette orientation sociale partiellement mise en place.

Texte fondamental, l'Encyclique *Rerum Novarum* oriente définitivement la réflexion de l'église catholique vers la dimension sociale. Les successeurs de Léon XIII vont s'en emparer pour en enrichir les premières orientations. C'est une véritable doctrine sociale chrétienne qui s'élabore peu à peu, chaque pape y apportant sa pierre.

B. Les autres Encycliques.

Du Pape Léon XIII au Pape François s'élabore le discours social de l'église catholique¹³. Plus d'un siècle après *Rerum Novarum*, il est possible de mesurer la richesse et la pertinence de la doctrine sociale chrétienne¹⁴.

L'Encyclique *Quadragesimo Anno* publiée le 15 mai 1931 par le Pape Pie XI pour le quarantième anniversaire de *Rerum Novarum* remet en valeur la richesse du discours social de l'église. Il en organise l'adaptation face aux bouleversements économiques du nouveau siècle. L'humanisation du travail et de ses conditions d'exercice, le confortement de la notion de « *juste salaire* », la consécration du rôle dévolu aux syndicats... vont faire de la nouvelle Encyclique la Charte des catholiques engagés dans l'action sociale.

L'Encyclique *Mater et Magistra* du Pape Jean XXIII publiée le 15 Mai 1961 élargit le propos en sortant de la seule sphère économique pour prendre en compte l'évolution moderne

¹¹ *Rerum Novarum* n°34-5.

¹² *Rerum Novarum* n°27-3.

¹³ Denis Maugenest, *Le discours social de l'Eglise catholique, De Léon XIII à Jean-Paul II*, Centurion, 1985.

¹⁴ Jean-Michel Lattes, « Doctrine sociale chrétienne et droit du travail : tradition et modernité », Mélanges en l'honneur de Philippe Le Tourneau, Dalloz 2008, p.611 – « Doctrine sociale chrétienne, catholicisme social et droit du travail », *Bulletin de littérature ecclésiastique*, BLE CIX/3. p. 255-264.

de la vie sociale. Les évolutions – voire révolutions – technologiques ne sont pas sans conséquences sur la situation de l’homme au travail. L’entreprise y est définie comme une communauté humaine devant concilier le nécessaire pouvoir de direction de l’employeur avec le bien être de salariés devant recevoir le juste retour de leur vie professionnelle. L’exclusion constitue une préoccupation croissante dans le contexte économique de l’époque. Les trente glorieuses profitent à la société tout en laissant une part des salariés en marge de cette création de richesses.

Paul VI avec sa lettre *Octogesima Adveniens* du 14 mai 1971 prend la mesure des besoins nouveaux d’un monde en changement en poursuivant l’adaptation de la doctrine sociale catholique. La protection des exclus est au cœur de sa réflexion avec la mise en évidence des personnes les plus exposées comme les jeunes, les femmes, les handicapés ou les immigrés. Leur nécessaire protection constitue un des points forts de ce texte.

L’apport du Pape Jean-Paul II à cette réflexion s’exprime au travers de l’Encyclique *Laborem Exercens* du 14 septembre 1981¹⁵. Le texte prépare l’église au changement de siècle en modernisant la réflexion sociale en l’élargissant à la dimension internationale. Face aux incertitudes et aux mutations de la société des hommes, l’Encyclique prône un retour aux valeurs basées sur la nécessaire dignité du travail. Le salarié doit y trouver le moyen de se réaliser en ne le limitant pas à sa seule valeur marchande. Le centenaire de *Rerum Novarum* amène le Pape à publier une nouvelle Encyclique, *Centesimus annus*, qui constitue une forme de synthèse de tout ce qui précède. Face aux évolutions des modèles économiques marxistes ou capitalistes, le texte propose une alternative sociale en les rejetant l’un et l’autre. A nouveau, la personne humaine est mise en avant au nom du nécessaire équilibre des relations de travail.

Face à la financiarisation de l’économie, Benoît XVI publie, en juin 2009, l’Encyclique *Caritas in veritate*¹⁶. Il y évoque l’impérieuse nécessité de créer une autorité politique mondiale pour organiser une régulation au-delà des seuls Etats et revalorise la notion de fraternité dans le contexte difficile de la domination du faible par le fort. Pour lui, l’entreprise ne peut être réduite à la satisfaction de ses seuls dirigeants mais elle doit tenir compte de toutes les autres catégories de personnes qui participent à son activité¹⁷.

L’Encyclique *Fratelli Tutti* publiée le 3 octobre 2020 par le Pape François constitue le dernier jalon – provisoire – de l’évolution de la doctrine sociale chrétienne. La fraternité est au cœur de ce nouvel opus. La notion de bien commun rend sa promotion indispensable. Le titre même de l’Encyclique – « *Tous frères* » - traduit la volonté de confirmer la notion de fraternité dans l’entreprise même si le message va au-delà. Le texte reconnaît la difficulté de construire la paix sociale et prône la culture du dialogue. On y retrouve les ambitions des grandes Encycliques sociales valorisant la communauté humaine.

Ces textes sont, à la fois, proches et différents. L’inspiration originelle de *Rerum Novarum* est évidente mais chaque Pape y ajoute sa propre sensibilité en s’adaptant aux mutations sociales. Ils traduisent la modernité de la doctrine sociale chrétienne qui, tout en conservant ses valeurs et ses principes, prend la mesure des évolutions de nos sociétés. L’homme demeure le support principal de cette pensée sociale. La société humaine n’est pas, pour autant, un élément passif mais, au contraire, elle en est le fondement. C’est l’espérance dans l’homme réconcilié qui donne sa force à la doctrine sociale chrétienne alors que les autres idéologies, le libéralisme sauvage comme le collectivisme négligent cette dimension.

¹⁵ Jean-Paul II, *Le travail humain*, présentation Gerard Defois, Le Centurion 1981.

¹⁶ Henri Madelin, « Benoît XVI, théologien de la doctrine sociale », *Revue Projet*, 2013/2, N°333, p.84.

¹⁷ Edouard Herr, « L’Encyclique *Caritas in veritate*. Une lecture », *Nouvelle revue théologique*, 2009/4, p.728.

Partie 2. La religion dans l'entreprise.

De nombreux textes tant nationaux¹⁸ qu'Européens¹⁹ participent à la protection des croyances voire du droit de croire (ou pas...) des salariés²⁰. La jurisprudence cherche cependant à concilier la protection de la liberté de conscience du salarié avec les nécessités de la vie économique de l'entreprise²¹.

A. Les faits religieux et le salarié.

L'employeur se doit de respecter les convictions religieuses de ses salariés. De fait, toute discrimination liée à la religion du salarié doit être prohibée et il est interdit de mettre en place une règle générale et absolue mettant en cause le droit de manifester sa religion.

Pourtant, la nature même des missions confiées au salarié permettent à l'employeur de fixer certaines limites. Ainsi, il est possible de limiter les expressions religieuses lors de la mise en place du Règlement intérieur²².

1. Le port d'un signe religieux dans l'entreprise.

Par principe, le port d'un insigne voire même d'un vêtement religieux dans l'entreprise est autorisé. Cette liberté peut cependant être remise en cause pour des raisons de santé ou de sécurité²³ voire même en cas de problèmes d'hygiène²⁴.

De même, les salariés en contact avec la clientèle peuvent se voir interdire le port de signes révélant des convictions religieuses sous réserve que cela concerne toutes les religions. Les lieux ouverts au public entraînent l'interdiction de cacher son visage y compris pour des raisons religieuses²⁵. A l'inverse le salarié qui travaille dans une entreprise non ouverte au public ne peut se voir imposer de manière systématique ce type d'interdiction.

¹⁸ Articles X et XI de la Déclaration des droits de l'homme – Préambule de la Constitution de 1946 repris dans la Constitution de la Vème République.

¹⁹ La Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 est complétée par de nombreux textes européens : Acte unique Européen de Luxembourg de 1986 – Charte communautaire des droits fondamentaux des travailleurs de décembre 1989 – Traité de Maastricht du 7 février 1992 et Traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997.

Raymond Goy, " La garantie européenne de la liberté de religion. L'article 9 de la Convention de Rome ", *RDP* 1991, 5-59.

²⁰ J-M Lattes, « Croyances et relations professionnelles, conséquences sur la relation de travail », *Gestion et Croyance - Tome 8 de la collection "Histoire, Gestions, Organisations" - Presses de l'Université des Sciences Sociales* - Mars 2000, pp.307 à 330.

²¹ J-M Lattes, " Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés " - *Pouvoir et Gestion - Tome 5 de la collection "Histoire, Gestions et Organisations" - Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse* - Octobre 1997 - pp.261 à 280.

²² Art. L.1321-1 à L.1321-6 du Code du travail.

²³ Le port de certains équipements obligatoires de protection peut se révéler incompatible avec certaines tenues religieuses.

²⁴ Art. L.1121-1 du Code du travail : « *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* ».

²⁵ De fait, les tenues qui ne permettent pas d'identifier une personne comme une cagoule ou un voile intégral (niqab, burqa...) sont interdites.

Cf. Loi n°2010-1192 du 11.10.2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (Loi n°2010-1192, JORF n°0237 du 12.10.2010) complétée par la Circulaire du 2.03.2011 (JORF, n°0052 du 3.03.2011).

L'affaire de la crèche privée « *Baby Loup* » traduit toute la complexité de ces situations²⁶ en révélant les ambiguïtés des règles applicables. En l'espèce, une salariée de retour de congé maternité est licenciée pour faute lourde en raison de son souhait de porter le voile sur son lieu de travail. La juridiction prud'homale²⁷ et la Cour d'appel²⁸ confirment le motif de licenciement en considérant qu'il y avait « *insubordination caractérisée et répétée* ». La Cour de cassation, le 19 mars 2013, désavoue ce motif de licenciement en considérant qu'il y avait la « *une discrimination en raison de convictions religieuses* ». La Cour d'Appel de Paris²⁹ et la Cour de cassation³⁰ valident, à nouveau, le licenciement en considérant que l'activité en cause permettait d'imposer le respect des principes de laïcité et de neutralité. Le recours de la salariée auprès du Comité des droits de l'homme de l'ONU participe à la confusion juridique en considérant la jurisprudence française contestable, la mesure prise n'étant pas proportionnée à l'objectif recherché³¹.

En 2016, un amendement à la loi travail permet de résoudre ces difficultés en autorisant les entreprises à inscrire le principe de neutralité dans leur règlement intérieur. Le choc de deux libertés, la liberté religieuse et le libre respect de la laïcité, expliquent les difficultés rencontrées dans la recherche d'une situation juridique juste et équilibrée.

2. Les aménagements d'horaires liés à des pratiques religieuses.

Conformément aux règles régissant ce type d'aménagement, on retrouve ici la force du pouvoir de direction de l'employeur. Celui-ci est libre d'accorder ou pas ce type de facilités. Les prières peuvent être interdites pendant le temps de travail et en cas de gêne pour le travail des autres salariés. Par contre, les pratiques religieuses pendant les temps de pause, sans gêne pour les autres salariés, sont, elles, autorisées.

L'usage permet de poser des jours de congés pour fêtes religieuses mais on retrouve, à nouveau, les prérogatives de l'employeur qui reste libre d'autoriser ou pas cette attribution³². On recherche un nouvel équilibre entre le respect des convictions religieuses et la mise en place dans l'entreprise de restrictions devant être justifiées par la nature de la tâche à accomplir nécessairement proportionnées au but recherché³³. La Cour de cassation organise la combinaison de ces textes en considérant que le salarié ne peut réclamer un traitement particulier en raison de ses croyances sauf stipulation contractuelle ou usage en ce sens³⁴.

De fait, l'exemple du Ramadan permet d'illustrer les droits et devoirs du salarié concerné. En dehors de tout accord conventionnel, l'employeur définit des horaires correspondants à la bonne marche de l'entreprise. Le salarié doit s'y conformer. Il ne peut décider seul de commencer son travail plus rapidement pour terminer sa journée plus tôt en supprimant sa pause déjeuner. Ses congés sont soumis au droit commun et ne peuvent être imposés à l'employeur en invoquant des motifs religieux³⁵.

²⁶ Jean-Michel Lattes, « Laïcité et droit du travail – Commentaire de l'Arrêt de la Cour de cassation du 19.03.2013 », *Gazette du Midi* 2013, n°8359, p.13.

²⁷ Décision du CPH de Mantes-la-Jolie du 13.12.2010.

²⁸ Décision de la Cour d'appel de Versailles d'Octobre 2011.

²⁹ Jugement du 27.11.2013.

³⁰ Décision du 25.06.2014.

³¹ Avis non contraignant du 10 août 2018.

³² « Fait religieux en entreprise : la gestion des demandes d'absence pour un motif religieux » - *Les rédactions Lamy Liaisons*, 15.09.2016.

³³ Il convient de combiner le droit international (Art. 9 et 10 de la Convention européenne des droits de l'homme sur la liberté de religion) et le droit français (Art. L. 1121-1 du Code du travail).

³⁴ Cass. Soc. du 24.03.1998, n°95-44.738 PB.

³⁵ Le défenseur des droits préconise néanmoins une recherche de compromis (*Dec. Défenseur des droits* MLD 2014-061 du 29.07.2014).

3. Les fêtes religieuses et l'activité de l'entreprise.

On applique, en la matière, le droit commun des congés dans l'entreprise.

L'employeur fixe les congés en fonction des besoins et il est en droit de refuser une demande particulière d'un salarié y compris si ce dernier invoque une fête religieuse³⁶. Cela concerne aussi les « *repas d'affaire* ». Si l'emploi du salarié prévoit que ces repas participent à son activité, il ne pourra y déroger. C'est souvent le cas dans les fonctions commerciales. Le salarié a cependant une obligation de présence mais il ne peut pas être contraint de prendre effectivement un repas.

De fait, l'activité de l'entreprise ne peut être impactée par les conséquences d'une fête religieuse. La Cour conforte les décisions de l'employeur prises dans l'intérêt de l'entreprise. Ainsi, la réception d'une livraison importante le jour de la fête de l'Aïd peut permettre à l'employeur de refuser une autorisation d'absence d'une salariée musulmane³⁷.

Le défenseur des droits reprend, dans ce contexte, l'idée de la nécessaire recherche d'un compromis. Il incite les employeurs à rechercher des solutions compatibles avec les contraintes liées aux fêtes religieuses même s'il ne met pas en cause leurs prérogatives pour répondre aux besoins de l'entreprise.

4. Les visites médicales obligatoires.

Par principe, les visites médicales constituent une obligation pour tous les salariés et ne peuvent être refusées pour un motif religieux³⁸. Le Code du travail prévoit que les salariés doivent bénéficier d'un suivi médical dans le cadre de l'application de leur contrat de travail. Les visites médicales, revues par la loi Travail du 22 août 2016, sont diverses. On parle ainsi de visite de prévention, périodique, de pré-reprise, de reprise, complémentaire³⁹...

Les convictions du salarié peuvent être incompatibles avec ces visites. La Halde - remplacée depuis par le défenseur des droits - considère que des impératifs de santé et de sécurité au travail peuvent justifier une restriction à la liberté de religion et de conviction⁴⁰. La Cour de cassation conforte cette orientation en qualifiant de cause réelle et sérieuse justifiant un licenciement le refus pour un salarié de se soumettre à une visite médicale pour des motifs religieux⁴¹.

Certains comportements sont traités de manière identique dans l'entreprise comme dans tout autre espace soumis à des contrôles médicaux. Le refus d'être examiné par un homme ou une femme, le refus de soins, certaines pratiques médicales... peuvent aller jusqu'au licenciement du salarié.

5. Le problème du prosélytisme sur les lieux de travail.

Le Principe est celui de l'interdiction du prosélytisme pendant le temps de travail. Le non-respect de la neutralité religieuse peut donner lieu à des sanctions. Si l'expression religieuse dans l'entreprise peut être tolérée sous réserve qu'elle n'entrave pas la bonne

³⁶ Signalons que le salarié n'a aucune obligation de faire connaître le motif religieux de sa demande sauf s'il revendique un droit d'absence organisé par certaines Conventions collectives.

³⁷ Cass. Soc. du 16.12.1981, n°79-41.300.

³⁸ Myriam Froment, Frédéric Garcia et Célye Ferret-Bosch, « Santé au travail et fait religieux », *Nouvelle revue de psychologie*, 2018/2, n°26.

³⁹ Art. R-4624-10 et suivants du Code du travail.

⁴⁰ Délibération du 6.04.2011, n°2009-117.

Voir aussi : La Halde (aujourd'hui « *défenseur des droits* ») qui, sur le sujet, a rendu une délibération le 6 avril 2009 (délibération n° 2009-117) en concluant qu'il « *est admis que des impératifs de santé et de sécurité au travail puissent justifier une restriction à la liberté de religion et de conviction* ».

⁴¹ Cass. Soc. du 29.05.1986, n° 83645.409.

exécution du contrat de travail, elle devient un acte de prosélytisme si elle est qualifiée d'abusives.

Ainsi, la Halde considère que « *la liberté de religion et de conviction du salarié doit s'exercer dans les limites que constituent l'abus de droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés* »⁴².

La jurisprudence sociale est particulièrement précise sur les faits incriminés. Les salariés sortant de ces limites peuvent être licenciés pour faute. C'est le cas d'une femme de ménage déposant des revues sur les témoins de Jéhovah dans les chambres des clients d'un hôtel⁴³ ou d'un animateur de centre de loisirs procédant de la même façon dans le cadre de son activité⁴⁴. L'attitude du salarié à son travail peut, elle aussi, être mise en cause lorsqu'elle dépasse la nécessaire neutralité professionnelle. A ainsi été licencié le salarié chantant de hymnes religieux durant son travail⁴⁵ ou celui qui impose aux clients de lire des livres religieux⁴⁶.

Les juges sociaux sont particulièrement attentifs à la vulnérabilité des personnes exposées au prosélytisme comme les personnes âgées⁴⁷, les enfants⁴⁸ ou, encore, les personnes malades⁴⁹ ou handicapées.

B. Les entreprises à finalité religieuse.

Il est possible de donner à une entreprise une orientation religieuse, en particulier lorsque celle-ci a une activité qui y est rattachée. On parle alors d'entreprise « *de tendance* » pour qualifier ses activités économiques. On y classe les entreprises qui ont une orientation idéologique marquée permettant d'imposer certaines obligations particulières aux salariés soumis par ailleurs aux règles du droit du travail: églises, écoles religieuses, syndicats, partis politiques, commerces religieux ou soumis à des règles religieuses⁵⁰...

L'arrêt Painsecq constitue une des premières décisions faisant apparaître la notion d'entreprise « *de tendance* »⁵¹. L'affaire en cause amène, en effet, la Cour de Cassation à évoquer le droit pour les employeurs d'exiger de leurs salariés, dans « *certaines entreprises à tendance idéologique* », l'adoption d'un « *mode de vie et de pensée conforme à la spécificité de leurs activités* ». La définition donnée par le professeur Couturier permet de mieux cerner ce type d'entreprises destinées « *à défendre ou à promouvoir une doctrine ou une éthique* »⁵².

Dans ces entreprises de type très particulier, la jurisprudence admet que des restrictions plus importantes puissent être imposées au-delà de celles opposables à un salarié ordinaire⁵³. Ces restrictions peuvent même aller jusqu'à porter sur la vie personnelle du salarié. Dans la célèbre affaire Sainte Marthe, établissement scolaire hors contrat et traditionaliste, le licenciement d'une salariée en raison de son divorce et de son remariage est

⁴² Délibération n°2009-117 du 6.04.2009, point 34.

⁴³ CA d'Aix en Provence du 15.02.1989, n°87/5141.

⁴⁴ CPH de Toulouse du 9.06.1997, n°09/97, *Cahiers prud'h* 1997, p.156.

⁴⁵ CA Basse-Terre du 6.11.2006, n° 06/00095.

⁴⁶ CA de Rouen du 25.03.1997.

⁴⁷ CA Nancy du 30.06.2006, n°04/1847, *RJS* 1/07, n°155.

⁴⁸ CA de Toulouse du 21.05.2008, n°07/1305.

⁴⁹ CA Versailles du 6.12.2012, n°11/02076, *RJS* 4/13, n°262.

⁵⁰ Préparation de viandes casher ou halal...

⁵¹ Cass. Soc. du 17.04.1991, n°90-42.636, *Bull. cass.* 1991, V, n°201, p.122.

⁵² G. Couturier, *Droit du travail*, Tome 1, "Les relations individuelles de travail", PUF 1993, n°198.

J-E Ray, de son côté, préfère l'expression « *entreprises affinitaires* » à celle « *d'entreprise de tendance* » - Cf. *Dr. Soc.* 1991.382.

⁵³ P. Waquet et L. Pécaut-Rivolier, *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié*, Éditions Liaisons, 2014.

admis par la jurisprudence sociale. Les juges considèrent, en effet, que les convictions religieuses de la salariée constituent un élément déterminant de la conclusion de son contrat de travail⁵⁴.

Le Code du travail pose le Principe qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses convictions religieuses⁵⁵. Sur le plan professionnel, les juges sociaux considèrent cependant que le salarié peut se voir exiger - dans les entreprises « *de tendance* » - qu'il accomplisse ses tâches en communauté de pensée et de foi avec son employeur. Si tel n'est pas le cas, contrairement au salarié ordinaire, son comportement peut être qualifié de fautif et entraîner son licenciement⁵⁶.

Sur le plan professionnel comme sur le plan de la vie privée du salarié, les juges doivent rechercher un subtil équilibre entre le respect de la liberté de conscience de chacun et la possibilité d'imposer, dans certains cas, des contraintes supplémentaires liées à la spécificité des entreprises de tendance. La réflexion du Professeur Michel Despax selon laquelle il y aurait " *quelque artifice à établir une cloison trop étanche entre la vie extra - professionnelle et la vie professionnelle du salarié* " prend ici tout son sens, la jurisprudence admettant " *une sorte d'ombre portée de celle-ci sur sa vie professionnelle*"⁵⁷.

La limite entre une secte et une entreprise dite de tendance amène à fixer des limites garantissant la protection des salariés. La présence des sectes dans le monde de l'entreprise constitue une réalité dont le droit ne peut se désintéresser⁵⁸. Si l'entreprise à finalité religieuse est légitime, on ne peut assimiler secte et religion. L'arsenal juridique français se révèle paradoxalement suffisant pour limiter les dérives constatées. L'article 313-4 du nouveau Code pénal définit et réprime " *l'abus de faiblesse* " alors que l'article 31 de la loi de 1905 interdit " *la manipulation mentale pour raisons religieuses* ".

L'application réelle de ces dispositifs pose cependant d'évidents problèmes au point de justifier la création, en 1995, d'une Commission d'enquête parlementaire sur les sectes dont le rapport rendu public révèle la mesure du problème et l'ineffectivité du droit en place⁵⁹. Les juristes ne peuvent que se sentir interpellés par le paradoxe d'une situation où les normes qu'ils imposent ne sont pas véritablement appliquées ou, quand elles le sont, ne suffisent pas à limiter les phénomènes sectaires. Des avancées sont possibles : meilleure transparence judiciaire, renforcement du contrôle de la formation professionnelle continue, évaluation sérieuse des stages dits " *de développement personnel* ", meilleur contrôle des participations financières dans les entreprises... Le droit doit s'adapter à la mutation permanente des phénomènes sectaires.

Conclusion

Dans l'Encyclique « *Fratelli Tutti* », le Pape François affirme que « *personne ne peut affronter la vie de manière isolée* ». La place de l'homme dans la société et, plus précisément, dans l'entreprise, devient ici un véritable principe social. La solidarité est au cœur de cette vision du monde centrée sur le personnalisme communautaire. Autour de la dignité de l'homme au travail, les Encycliques et la jurisprudence sociale se retrouvent pour promouvoir le bien commun, la subsidiarité, la participation voire même la solidarité.

⁵⁴ Cass. Ass. Plén., 19 mai 1978, n° 76-41.211.

⁵⁵ Art. L. 1132-1 du Code du travail.

⁵⁶ Cass. soc., 20 novembre 1986, n° 84-43.243.

⁵⁷ M.Despax, " La vie professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail ", *J.C.P.* 1963. I.1176.

⁵⁸ Th.Lardeur, *Les sectes dans l'entreprise*, Préface J-P Brard, Ed. d'Organisation 1999.

⁵⁹ Rapport Parlementaire N°2468, *Les sectes en France*, 10.01.1996.

Il serait faux d'affirmer que les juges français bâtissent leurs analyses et leurs solutions au travers des seuls principes chrétiens issus des Encycliques. Le droit français demeure un droit laïque. Pourtant la pensée sociale chrétienne constitue une richesse trop partiellement utilisée alors qu'elle permet de trouver des solutions pérennes applicables aux relations contemporaines des employeurs et des salariés dans l'entreprise. La place de l'homme au travail demeure l'élément clé de cette réflexion.