# Le fait religieux dans l'entreprise



SÉANCES PUBLIQUES PUBLIÉE LE 18/06/2013

Saisine liée : LE FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE

Une nouvelle saisine confiée à la section de du travail et de l'emploi

L'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose que « la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale ». Le principe de laïcité implique la neutralité de l'État et des personnes publiques à l'égard des cultes et l'égalité entre les confessions.

Ce principe d'impartialité est au cœur de l'État républicain. Mais le principe de laïcité ne s'applique qu'à l'Etat, aux collectivités publiques et aux personnes morales de droit public, auxquels il impose, comme à leurs agents, une stricte neutralité religieuse. Dans l'entreprise, on assiste depuis quelques années à la montée en puissance de revendications relatives à l'expression religieuse. D'une manière générale, si ces revendications sont réglées de manière pragmatique, au cas pas cas, elles peuvent parfois conduire à entraver le bon fonctionnement de l'entreprise et susciter des tensions entre salariés.
Au plan juridique, doivent être conciliés la force obligatoire du contrat, le principe de non-discrimination, le bon fonctionnement de l'entreprise et la liberté religieuse. Cette dernière, même reconnue et protégée par la Constitution, n'est pas pour autant absolue et peut faire l'objet de restrictions. Aux termes de l'article L. 1121-1 du Code du travail, ces restrictions doivent être subordonnées au principe de proportionnalité et au lien avec la nature de la tâche à accomplir par le salarié.
Ainsi, en l'état actuel de la législation, l'employeur ne peut prévoir dans son règlement intérieur d'interdiction générale et absolue quant à la tenue vestimentaire ou au port de signes religieux ostensibles. La question du règlement intérieur est donc posée dans le cadre d'une réflexion sur les limitations ou autorisations de l'expression religieuse dans l'entreprise.
Il convient également de souligner que ce projet d'avis portant sur « le fait religieux dans l'entreprise » s'inscrit aussi dans un contexte juridique et législatif particulier qu'il convient brièvement de rappeler.
Contexte juridique d'abord, avec les deux arrêts récents de la Cour de Cassation (19 mars 2013) - arrêt Baby Loup et arrêt de la CPAM du même jour - qui ont relancé le débat sur le port des signes religieux sur le lieu de travail. La Cour de cassation vient, en effet, de se prononcer sur le principe de laïcité et sur les conditions d'exercice de la liberté religieuse au travail. Dans l'affaire de la crèche privée, la Cour de cassation rappelle que le principe de laïcité et de neutralité instauré par la Constitution n'est pas

applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public.
Contexte législatif ensuite, à la suite de l'arrêt Baby Loup, le gouvernement a annoncé son intention de légiférer dans ce domaine. Un Observatoire de la laïcité (présidé par Jean-Louis Bianco, ancien Ministre) a été mis en place en début d'année. De même, plusieurs propositions de loi ont été déposées sur ce thème ces dernières années sans pour l'instant aboutir. Une résolution a certes été adoptée par l'Assemblée nationale le 31 mai 2011 (résolution n° 672), mais elle n'a pas une force contraignante.
Par ailleurs, le Haut conseil à l'intégration (HCI) a rendu un avis éclairant sur le sujet (« Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise ») le 1er septembre 2011 qui propose que soit inséré dans le Code du travail un « article autorisant les entreprises à intégrer dans leur règlement intérieur des dispositions relatives aux tenues vestimentaires, au port de signes religieux et aux pratiques religieuses dans l'entreprise (prières, restauration collective...) au nom d'impératifs tenant à la sécurité, au contact avec la clientèle ou la paix sociale interne ».
Ce projet d'avis devra notamment se prononcer sur l'opportunité et les contours d'une loi éventuelle ainsi que la place du dialogue social interne à l'entreprise sur ce sujet.

*Rendu prévu en septembre*

*Suivre les travaux de la saisine*

Télécharger la lettre de saisine

© - copyright CESE - Octobre 2026