

RFDA 2014 p.954**Entreprise privée, laïcité, liberté religieuse L'affaire Baby-Loup**

Note sous Cour de cassation, Assemblée plénière, 25 juin 2014, n° 13-28.369 [\(1\)](#), **AJDA 2014. 1293** [\(2\)](#) ; **ibid. 1842** [\(3\)](#), **note S. Mouton et T. Lamarche** [\(4\)](#) ; **D. 2014. 1386**, et les obs. [\(5\)](#) ; **ibid. 1536**, **entretien C. Radé** [\(6\)](#) ; **AJCT 2014. 511**, obs. **F. de la Morena** [\(7\)](#) ; **ibid. 337**, **tribune F. de la Morena** [\(8\)](#) ; **Dr. soc. 2014. 811**, **étude J. Mouly** [\(9\)](#) ; **RTD civ. 2014. 620**, obs. **J. Hauser** [\(10\)](#)

Pierre Delvolvé, Membre de l'Institut, professeur émérite de l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

L'arrêt rendu le 25 juin 2014 par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation dans l'affaire *Baby-Loup* constitue l'épilogue d'un contentieux qui a connu bien des rebondissements. Il n'est pas exclu qu'il en connaisse un de plus si la Cour européenne des droits de l'homme est saisie comme elle l'a été immédiatement après l'arrêt rendu par le Conseil d'État dans l'affaire *Lambert* [\(11\)](#). Du moins l'affaire est-elle close au niveau national.

Les faits en sont connus par le retentissement médiatique auquel elle a donné lieu. Il suffit de rappeler l'essentiel.

L'association Baby-Loup a créé une crèche destinée à recevoir de jeunes enfants ; son règlement intérieur appelle « au respect des principes de laïcité et de neutralité » ; en conséquence, elle a licencié l'éducatrice exerçant les fonctions de directrice adjointe qui avait refusé de retirer le voile islamique qu'elle portait.

S'est ouverte alors une procédure portant sur le caractère abusif de ce licenciement, dont la nullité a été demandée : le conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie a rejeté cette demande par un jugement du 13 décembre 2010 qu'a confirmé la cour d'appel de Versailles par un arrêt du 27 octobre 2011 [\(12\)](#) ; c'est cet arrêt qu'a cassé la Chambre sociale de la Cour de cassation le 19 mars 2013 [\(13\)](#), en renvoyant les parties devant la cour d'appel de Paris ; celle-ci, par arrêt du 27 novembre 2013 [\(14\)](#), a de nouveau confirmé le jugement du conseil de prud'hommes, admettant que le licenciement était justifié.

C'est de cet arrêt que la Cour de cassation était de nouveau saisie. Le pourvoi étant dirigé contre un arrêt de cour d'appel rendu sur renvoi et reprenant la même solution que celle qu'avait adoptée la première cour, son examen a été renvoyé en Assemblée plénière en vertu de l'article L. 431-6 du code de l'organisation judiciaire. Cette fois, par l'arrêt du 25 juin 2014, la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir admis que l'association avait pu restreindre par son règlement intérieur la liberté pour ses salariés de manifester leur religion, et que le licenciement de l'intéressée « 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 » ; elle se sépare néanmoins des motifs, « erronés, mais surabondants », que la Cour de Paris avait retenus en « qualifiant l'association Baby-Loup d'entreprise de conviction » au regard du principe de laïcité que celle-ci veut faire respecter dans son activité.

Il n'y a pas à apprécier ici la question du comportement de l'employée après la notification de sa mise à pied conservatoire, consécutive au refus de porter son voile (maintien dans les lieux, agressivité envers la direction et les collègues), qui a constitué une faute grave et a contribué à rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

L'essentiel concerne la situation d'un organisme privé au regard de la laïcité et de la liberté religieuse. Si, en l'espèce, il s'agissait d'une association sans but lucratif, la question se pose tout autant pour une entreprise exerçant une activité industrielle et commerciale. Pour faire court, on peut parler dans tous les cas d'entreprise privée.

Il faut au moins esquisser en quoi celle-ci consiste [\(15\)](#). Il est constant qu'il n'y a pas de définition juridique de l'entreprise. On s'entend pour y voir une organisation, sous des statuts qui peuvent être divers, ayant pour activité la production de biens ou de services, eux-mêmes très divers. Elle a le plus souvent un but lucratif ; elle peut ne pas l'avoir - ce qui est souvent le cas pour des activités présentant un intérêt général, notamment à caractère social. L'entreprise est privée en raison à la fois de la forme juridique de personne morale de droit privé qu'elle prend (société notamment, mais non exclusivement) mais aussi du statut privé des personnes qui la détiennent : s'en distinguent donc celles dont le capital appartient, majoritairement, directement ou indirectement, ensemble ou séparément, à des personnes publiques et sont ainsi des entreprises du secteur public ou, plus simplement, des entreprises publiques [\(16\)](#).

Ne s'y appliquent pas les principes régissant les personnes publiques, qui conduisent à y régler de manière spécifique les questions touchant la laïcité et la liberté religieuse. Pour les personnes publiques, laïcité et liberté religieuse ont une portée particulière : très forte pour la laïcité, limitée pour la liberté religieuse.

Dans une entreprise privée, cette portée peut paraître inversée : limitée pour la laïcité, plus forte pour la liberté religieuse. C'est ce qu'il faut vérifier.

Entreprise privée et laïcité

La définition de la laïcité a toujours été délicate. On peut schématiquement distinguer deux conceptions.

La première, qui est la plus élémentaire, distingue ce qui est religieux et ce qui ne l'est pas et exclut l'interférence du religieux dans le non-religieux. Elle est à la fois objective et neutre. Elle empêche le mélange des genres, cantonnant chacun dans son objet propre. Elle tient toutes les religions pour équivalentes. Elle n'exclut pas une morale « laïque », qui commande le respect d'autrui et qui interdit par exemple le mensonge, le vol et la violence, mais c'est sans fondement religieux.

Une seconde conception est plus subjective et peut être offensive. Elle est la soustraction de toute institution publique, dans son organisation et dans son action, à des considérations religieuses ; elle commande la séparation des institutions religieuses et de l'État ; elle exclut toute référence religieuse dans l'activité publique. Elle peut conduire à pourchasser tout phénomène religieux, au moins en tant qu'il inférerait dans la sphère publique

L'entreprise privée n'est pas impliquée en elle-même par ces notions : elle est au-delà de la laïcité. Peut-elle se l'approprier comme conviction ?

L'entreprise privée, au-delà de la laïcité

L'entreprise privée apparaît au-delà voire au-dehors de la laïcité dans les deux conceptions qu'on vient d'essayer de résumer.

La première lui paraît étrangère par son objet même : la production de biens ou services - activité économique entièrement soustraite *a priori* aux préoccupations religieuses. La question de la laïcité ne se poserait donc pas pour la raison même que l'activité de l'entreprise privée est indifférente aux questions religieuses.

Cette constatation sommaire s'étiole devant deux observations, portant respectivement sur les moyens et sur les fins de l'activité de l'entreprise.

L'une tient aux procédés que l'entreprise utilise pour produire. Elle s'est particulièrement développée depuis que l'on a constaté les conditions abusives de l'exploitation d'une main-d'œuvre soit autrefois (le prolétariat du XIX^e siècle en Europe) soit aujourd'hui (les populations misérables de certains pays), et aussi de ressources pouvant s'épuiser. Une éthique de l'entreprise s'est développée ; la morale lui est inhérente. Les conceptions religieuses peuvent l'étayer ; mais tout autant des conceptions laïques, fondées sur la seule considération de l'homme et de sa dignité, peuvent y contribuer. La laïcité peut se retrouver, soit pour bannir des conceptions religieuses soit pour soutenir des solutions entrepreneuriales.

Une autre observation porte sur les fins poursuivies par l'entreprise. Sans s'élever au niveau du service public, elles peuvent participer de l'intérêt général. C'était bien le cas de l'association Baby-Loup, créée pour venir en aide à la petite enfance et aux femmes dans des quartiers défavorisés. C'est le cas aussi de beaucoup d'œuvres éducatives ou hospitalières, dont bien des exemples pourraient être cités. Certaines sont expressément fondées sur des motifs religieux ; d'autres, comme l'association Baby-Loup, les excluent expressément.

Dans tous les cas, on pourrait dire que la question de la laïcité ne se pose pas : tenir compte ou non de conceptions religieuses, se prévaloir d'une morale divine ou d'une morale laïque relève d'un choix entièrement libre, à l'égard duquel le principe de laïcité est sans objet. Pour employer un vocabulaire contentieux, le moyen est inopérant.

Il en va de même si l'on considère le principe de laïcité comme principe constitutionnel, formulé dans la Constitution  (8). Il pourrait être qualifié de principe fondamental reconnu par les lois de la République, en l'occurrence celle du 9 décembre 1905 sur la séparation des églises et de l'État. Dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel  (9) a considéré que « *le principe de laïcité figure au nombre des droits et libertés que la Constitution garantit* ». Cela pourrait impliquer que, comme tous les droits et libertés, il ait une portée générale, dans l'ordre privé comme dans l'ordre public. Or le Conseil constitutionnel en limite l'objet en considérant « *qu'il en résulte la neutralité de l'État ; qu'il en résulte également que la République ne reconnaît aucun culte ; que le principe de laïcité impose notamment le respect de toutes les croyances, l'égalité de tous les citoyens devant la loi sans distinction de religion et que la République garantisse le libre exercice des cultes ; qu'il implique que celle-ci ne salarie aucun culte* ».

Ainsi il s'applique à toutes institutions publiques, telles que la République les a établies : les autorités exerçant le pouvoir législatif, le pouvoir exécutif, le pouvoir judiciaire, leurs agents, les collectivités territoriales de la République, les organismes publics placés sous leur autorité ou leur contrôle. C'est à ce titre que les entreprises publiques peuvent y être soumises, alors même qu'elles n'exercent pas une activité de service public.

C'est à ce titre aussi qu'y sont soumis les organismes privés chargés d'une mission de service public, comme la Cour de cassation l'a jugé dans un autre arrêt du 19 mars 2013 à propos d'une caisse de sécurité sociale  (10) - desquels il faut distinguer ceux qui sont seulement associés au service public ou soumis à certaines obligations de service public.

Pour le surplus, les entreprises privées ne sont pas soumises au principe de laïcité. C'est bien ce qu'a jugé la Cour de cassation dans l'arrêt du 19 mars 2013 dans l'affaire *Baby-Loup* : « *le principe de laïcité instauré par l'article 1^{er} de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public* ». Mais elles devraient pouvoir y faire référence au titre de leurs convictions.

La laïcité, conviction de l'entreprise privée ?

La cour d'appel de Paris, dans son arrêt sur renvoi du 27 novembre 2013, a considéré « *qu'une personne morale de droit privé, qui assure une mission d'intérêt général, peut dans certaines circonstances constituer une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et se doter de statuts et d'un règlement intérieur prévoyant une obligation de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches* » ; elle a admis que « *l'association Baby Loup peut être qualifiée d'entreprise de conviction* ».

La Cour de cassation, dans son arrêt du 25 juin 2014, a jugé « *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* ». Cette appréciation peut être discutée.

La notion d'entreprise de conviction, ou d'entreprise de tendance  (11) selon la traduction de la formule allemande de laquelle la notion est issue, ou encore d'entreprise identitaire  (12), a été développée principalement dans le droit de la Convention européenne des droits de l'homme et celui de l'Union européenne. Elle concerne principalement des organisations religieuses, dont l'autonomie doit être assurée eu égard à la liberté à la fois de religion et d'association  (13). Cette approche est confirmée par la Directive 2000/78 /CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, dont l'article 4. 2 prévoit « *le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions* », et permet « *une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation* », préservant ainsi « *le droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est*

fondée sur la religion ou les convictions ».

En parlant de convictions autant que de religion, la directive va au-delà des religions. Son considérant 24 le confirme : « L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration n° 11 relative au statut des Églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du Traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles ». Elle rejoint les formules d'instruments internationaux, tels l'Acte final de la Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe, signé à Helsinki le 1^{er} août 1975, et la Déclaration de l'Assemblée générale des Nations Unies du 25 novembre 1981 sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, qui ajoutent la liberté "de conviction" à celle "de pensée, de conscience et de religion" exprimée dans les principales déclarations des droits de l'homme (14). L'article 9 de la Convention européenne, après avoir affirmé le droit de toute personne à « la liberté de pensée, de conscience et de religion », ajoute que « ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction (...) » et parle en 2 de « la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ».

La conviction « laïque » peut être très forte et faire l'objet d'une systématisation, par des proclamations et des réalisations, en liaison avec la seconde conception de la laïcité relevée plus haut. Dans son arrêt du 25 février 1982, *Campbell et Constans c/ Royaume-Uni* (n° 7511/76 ; 7743/76), la Cour européenne des droits de l'homme observe (§ 36) que « Considéré isolément et dans son acception ordinaire, le mot "convictions" n'est pas synonyme des termes "opinion" et "idées" tels que les emploie l'article 10 (art. 10) de la Convention qui garantit la liberté d'expression ; on le retrouve dans la version française de l'article 9 (art. 9) (en anglais "beliefs"), qui consacre la liberté de pensée, de conscience et de religion. Il s'applique à des vues atteignant un certain degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance ». Dans celui du 18 mars 2011, *Lautsi et autres c/ Italie* (n° 30814/06 - § 58), « la Cour souligne que les partisans de la laïcité sont en mesure de se prévaloir de vues atteignant le "degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance" requis pour qu'il s'agisse de "convictions" au sens des articles 9 de la Convention et 2 du Protocole n° 1 (arrêt *Campbell et Cosans c/ Royaume-Uni* du 25 février 1982, série A n° 48, § 36). Plus précisément, il faut voir là des "convictions philosophiques" au sens de la seconde phrase de l'article 2 du Protocole n° 1, dès lors qu'elles méritent "respect dans une société démocratique", ne sont pas incompatibles avec la dignité de la personne et ne vont pas à l'encontre du droit fondamental de l'enfant à l'instruction (ibidem) ».

Une organisation peut être conçue en ce sens, surtout lorsqu'elle se donne pour objet une activité à caractère social poursuivant une finalité d'intérêt général (15). Il n'était pas impossible de voir dans l'association Baby-Loup une entreprise de conviction « laïque » compte tenu des principes qui ont conduit à la fonder, comme l'a admis la cour d'appel de Paris bien que sa motivation soit un peu elliptique, s'appuyant plus sur le règlement intérieur que sur les statuts. Pour la censurer sur ce point, la Cour de cassation n'est pas moins elliptique.

Deux motifs peuvent justifier sa position.

Le premier tient au dispositif établi par l'article 4.2 de la Directive 2000/78 du 27 novembre 2000, selon lequel « Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation ». Il en résulterait deux conséquences : les entreprises de conviction ne pourraient être admises qu'au regard de la situation existant à date de la directive ; elles ne pourraient être reconnues qu'en vertu de dispositions législatives transposant la directive. Or ni l'association Baby-Loup ne pouvait correspondre à une entreprise de conviction lorsque la directive a été adoptée ni n'ont été adoptés les textes mettant en oeuvre la directive.

On pourrait soutenir que la jurisprudence de la Cour européenne postérieure à la directive de 2000, rendue en considération notamment de celle-ci, ne s'est pas arrêtée à ses termes pour admettre la possibilité de reconnaître une entreprise de conviction et que cette reconnaissance pourrait toujours avoir lieu en l'absence de transposition de la directive et pour des entreprises apparues ultérieurement. La Cour de cassation n'a pas eu besoin de trancher la question puisqu'elle trouvait une solution dans d'autres considérations.

L'autre motif en effet est que, si l'association Baby-Loup voulait imposer à ses agents la neutralité religieuse dans leur attitude, c'était, non pas en vertu d'une conviction de caractère militant, mais seulement en raison de la nature de l'activité exercée.

C'est elle en effet qui était suffisante pour interdire aux personnels l'expression de leur appartenance religieuse.

Entreprise privée et liberté religieuse

La liberté religieuse, si elle peut être considérée comme une, comporte en réalité plusieurs éléments, liés à d'autres libertés (16). Pour chaque personne, individuellement, elle englobe la liberté de conscience, la liberté d'expression, la liberté de pratiquer un culte, la liberté de participer à une manifestation. Ces deux derniers aspects rejoignent les aspects collectifs que présentent l'exercice du culte (les offices cultuels) et les manifestations (sous forme notamment de processions) ; s'y ajoutent ceux qui portent sur l'organisation même des cultes.

De son côté, l'entreprise bénéficie elle-même de libertés, à commencer par la liberté d'entreprendre, dont la reconnaissance par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 16 janvier 1982 a été enrichie par la jurisprudence qu'il a rendue notamment à l'occasion de questions prioritaires de constitutionnalité (17) ; elle-même se décompose en plusieurs aspects, s'agissant de la création, de l'organisation, du fonctionnement et de l'activité de l'entreprise.

Si la question des rapports entre liberté religieuse et entreprise privée se pose essentiellement au sujet de la situation individuelle des salariés dans l'entreprise, elle n'est pas absente au niveau de l'entreprise : celle-ci pourrait s'en prévaloir pour elle-même. On vient de rencontrer la question avec celle des entreprises de conviction. L'analyse peut être complétée : l'entreprise est-elle libre d'adopter des convictions religieuses ? La réponse a déjà été donnée implicitement : les entreprises privées doivent pouvoir se prévaloir de convictions religieuses guidant leur organisation et leur activité.

On peut aller plus loin : une entreprise de convictions religieuses peut-elle adopter indifféremment un statut juridique ? La question s'est posée pour des organismes qui, poursuivant partiellement une activité commerciale et

pouvant en ce sens apparaître comme des entreprises, voulaient prendre le statut d'associations cultuelles régies par la loi du 9 décembre 1905. Le Conseil d'État a justement considéré que ce n'était pas possible (18). Il en serait de même pour les congrégations, soumises à un strict statut par la même loi (19). Des difficultés peuvent se rencontrer pour des institutions qui, créées exactement comme associations cultuelles ou congrégations, sont amenées à se procurer des ressources par la production de biens (« l'artisanat monastique », des boissons comme la Chartreuse, la Bénédicte ou des bières) ou de services (imprimerie par exemple) : la solution doit se trouver dans l'adoption parallèle de structures adaptées à la nature de ces activités (sociétés commerciales), avec des statuts exprimant les convictions de leurs créateurs.

La question des rapports entre liberté religieuse et entreprise privée concerne essentiellement les salariés (20). Elle s'insère dans l'ensemble des libertés dont ils sont titulaires et qui soulèvent toutes des questions semblables (21) : s'opposent pour elle comme pour les autres libertés les exigences de la liberté et les contraintes de l'entreprise. L'article L. 1121-1 du code du travail dispose de manière générale : « 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 ».

La liberté religieuse n'en présente pas moins une spécificité qui mérite une analyse particulière (22).

De manière générale, comme l'affirme la Cour de cassation dans l'arrêt *Baby-Loup* du 19 mars 2013 en reprenant les termes de l'article L. 1121-1, dans une entreprise « les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ».

Il faut tenir compte aussi des différents éléments qui composent la liberté religieuse au niveau individuel, identifiés plus haut. La liberté de participer à une manifestation ne peut, par définition, s'exercer qu'en dehors d'une entreprise : la seule question à ce sujet est de savoir si l'entreprise pourrait tenir compte de la participation d'un salarié à une manifestation religieuse (procession) pour en tirer des conséquences ; elle rejoint les questions qui se posent au regard des composantes essentielles de la liberté religieuse au niveau individuel : la liberté de conscience, la liberté d'expression, la liberté de pratiquer un culte.

La liberté religieuse comme liberté de conscience

La liberté de conscience est la plus irréductible des libertés. En matière religieuse, elle est la liberté de croyance. Comme l'observe la Cour européenne des droits de l'homme dans son arrêt du 25 mai 1993, *Kokkinakis c/ Grèce* (23), « la liberté religieuse relève d'abord du for intérieur » ; elle fait partie des « éléments les plus essentiels de l'identité des croyants et de leur conception de la vie ».

« Mais elle est aussi un bien précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques ou les indifférents ». Elle comporte non seulement la liberté d'adhérer à une religion, mais celle « de changer de religion ou de conviction », comme le précise l'article 9 de la Convention européenne et d'autres textes internationaux (24).

Elle s'exerce en soi intérieurement, et doit être respectée comme telle, indépendamment de son expression extérieure, qui peut soulever des objections (*infra*).

Elle est protégée par les dispositions interdisant les discriminations. L'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (« Interdiction de discrimination ») assure « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention » « sans distinction aucune, fondée notamment sur... la religion... ». La Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, déjà citée, a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée notamment sur la religion ou les convictions. Dans la définition de la discrimination, l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (modifié par la loi du 21 février 2014) inclut la religion et les convictions parmi les raisons pour lesquelles est appliqué à une personne un traitement moins favorable qu'à d'autres. L'article L. 1132-1 du code du travail, modifié en dernier lieu lui aussi par la loi du 21 février 2014, interdit d'écarter une personne d'une procédure de recrutement, de lui infliger une sanction, ou de la licencier, en raison notamment de ses convictions religieuses.

Les salariés de droit privé sont ainsi protégés dans leur croyance tout autant que les agents publics ; la directive du 27 novembre 2000 le précise expressément (« Elle s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics »). C'est ainsi que se trouve dépassée la solution de l'arrêt *Abbé Bouteyre* du 10 mai 1912 (25) par lequel le Conseil d'État a admis l'opposition à la candidature d'un prêtre à l'agrégation de philosophie : désormais, selon un avis de l'assemblée générale du Conseil d'État (26), « les dispositions constitutionnelles qui ont établi la laïcité de l'État et de l'enseignement... ne font pas obstacle par elles-mêmes à ce que des fonctions de ces services soient confiées à des membres du clergé ». Il doit en aller tout autant pour des fonctions au sein d'une entreprise privée : l'appartenance à une religion ne peut y être ni un obstacle ni une condition au recrutement ou au maintien d'une personne.

Réapparaît cependant à ce sujet le cas de l'entreprise de conviction (*supra*), dont les caractéristiques peuvent justifier qu'elle tienne compte des convictions du personnel en matière religieuse. L'interdiction de tenir compte des convictions religieuses « n'est pas applicable lorsque le salarié, qui a été engagé pour accomplir une tâche impliquant qu'il soit en communion de pensée et de foi avec son employeur, méconnaît les obligations résultant de cet engagement » (27).

La question se pose notamment pour les établissements d'enseignement privés, dont « le caractère propre » est reconnu par la loi du 31 décembre 1959 et peut être rappelé par le règlement intérieur de ces établissements pour déterminer les obligations imposées à l'ensemble des personnels, comme l'a reconnu le Conseil d'État dans un arrêt du 20 juillet 1990, *Association familiale de l'externat Saint Joseph c/ Vivien et autres* (28), en ajoutant « toutefois, que de telles dispositions ne peuvent être légalement prévues par le règlement intérieur que si celui-ci précise, d'une part, que le respect du caractère propre de l'établissement ne saurait permettre qu'il soit porté atteinte à la liberté de conscience des intéressés et, d'autre part, que les obligations qui en résultent doivent s'apprécier eu égard à la nature des fonctions exercées par les personnels qui y sont soumis ».

On peut essayer de distinguer certaines situations.

En l'absence de tout comportement pouvant manifester une contradiction avec les convictions de l'entreprise, il ne paraît pas possible de se fonder sur les croyances (ou l'absence de croyances) d'une personne pour en tirer des

conséquences quant à sa participation à l'entreprise.

En revanche, un comportement, même extérieur à l'entreprise, incompatible avec les convictions de celle-ci peut justifier qu'elle en tire des conséquences contre l'agent qui l'a eu. La Cour européenne des droits de l'homme a ainsi admis dans l'arrêt du 3 février 2011, *Siebenhaar c/ Allemagne*, le licenciement d'une personne recrutée comme éducatrice dans une garderie d'enfants tenue par une église protestante, et qui non seulement était devenue adepte d'une « église universelle » mais proposait l'inscription à ses « enseignements fondamentaux » (29).

Le cas particulier de la situation matrimoniale d'un salarié a donné lieu à des solutions dont la diversité s'explique par la particularité de chaque cas.

La Cour de cassation a admis dans un arrêt d'Assemblée plénière du 19 mai 1978, *Dame R... c/ Association d'éducation populaire Ste-M...* (30), qu'un professeur d'un établissement d'enseignement catholique, dont les convictions religieuses avaient été prises en compte de manière essentielle et déterminante dans le contrat de travail par lequel il avait été recruté, avait pu être licencié au motif de son remariage après divorce. La Cour européenne, dans l'arrêt du 23 septembre 2010, *Obst c/ Allemagne*, a également admis qu'une église mormone avait pu licencier un employé pour une relation extra-conjugale, « en raison de la gravité de l'adultère aux yeux de l'église mormone et de la position importante que le requérant y occupait et qui le soumettait à des obligations de loyauté accrues ».

De même, dans un arrêt du 12 juin 2014 (31), la Cour européenne a admis le non-renouvellement du contrat d'un professeur de religion et de morale catholiques, ancien prêtre qui s'était marié, et qui avait été réduit à l'état laïc. En revanche elle n'a pas admis, dans un autre arrêt du même jour, *Schüth c/ Allemagne* le licenciement de l'organiste d'une paroisse catholique après qu'il eut quitté sa femme pour se mettre en ménage avec une autre (32).

De même (33), s'« il peut être procédé à un licenciement dont la cause objective est fondée sur le comportement du salarié qui, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière », une association (la Fraternité Saint-Pie X) se prévalant des principes de l'église catholique condamnant l'homosexualité n'a pu légalement licencier l'aide-sacristain qu'elle avait recruté et dont elle a appris les moeurs par une indiscretion, alors que n'avait été constaté aucun agissement de ce dernier ayant créé un trouble caractérisé au sein de l'association.

Cette observation souligne que ce qui relève de l'intimité de la personne reste soustrait à toute ingérence. C'est à partir du moment où une manifestation extérieure apparaît qu'elle peut éventuellement donner lieu à une réaction de l'entreprise. Cela rejoint les solutions concernant l'expression de la religion.

La liberté religieuse comme liberté d'expression

Du for interne, la liberté religieuse passe au for externe avec la liberté de manifester sa religion, qui n'est qu'une variante de la liberté d'expression. La Cour européenne des droits de l'homme, dans l'arrêt *Kokkinakis c/ Grèce* de 1993, déjà cité, précise que « la liberté de manifester sa religion ne s'exerce pas uniquement de manière collective, "en public" et dans le cercle de ceux dont on partage la foi ; on peut aussi s'en prévaloir, "individuellement" et "en privé" ».

Elle fait la distinction du « témoignage chrétien [et] du prosélytisme abusif : le premier correspond à la vraie évangélisation... Le second en représente la corruption ou la déformation ».

En revanche, le témoignage doit être libre et pouvoir se faire « en paroles et en actes ». Par paroles, il faut entendre non seulement l'expression orale mais toute autre forme de communication. Les actes, le comportement peuvent aussi manifester l'appartenance à une religion, notamment le port d'un vêtement. Cet aspect est devenu sensible dans certains pays, en particulier en France. C'est lui qui était en cause dans l'affaire *Baby-Loup*.

Il faut encore distinguer à ce sujet.

Deux sortes de limitations sont justifiées.

La première concerne l'espace public en général. La loi du 11 octobre 2010 interdit d'y porter une tenue destinée à dissimuler le visage ; sans le dire expressément, il vise le port du niqab par des femmes en raison de leur foi islamique. Le législateur a estimé, observe le Conseil constitutionnel dans sa décision du 7 octobre 2010 (34), « que de telles pratiques peuvent constituer un danger pour la sécurité publique et méconnaissent les exigences minimales de la vie en société ; ...que les femmes dissimulant leur visage, volontairement ou non, se trouvent placées dans une situation d'exclusion et d'infériorité manifestement incompatible avec les principes constitutionnels de liberté et d'égalité ». Le Conseil constitutionnel a jugé qu'eu égard aux objectifs poursuivis, la loi n'avait pas pris une mesure disproportionnée. Seule l'interdiction de dissimuler son visage dans les lieux de culte ouverts au public a été jugée excessive. L'interdiction de le faire dans des entreprises n'a pas été expressément formulée. Mais elle doit s'y appliquer. La Cour européenne des droits de l'homme, dans son arrêt du 1^{er} juillet 2014, *SAS c/ France* (35), a estimé que l'interdiction générale de la dissimulation du visage dans l'espace public n'était pas nécessaire pour assurer la sécurité publique, mais pouvait l'être pour préserver le « vivre ensemble » dans une société démocratique.

Une seconde limitation ne concerne que les institutions publiques et les services publics, qu'ils soient directement gérés par une personne publique ou qu'ils le soient par une personne privée.

Le principe de laïcité y interdit les expressions d'appartenance religieuse, notamment par le vêtement, incompatibles avec lui. Les agents ne peuvent exprimer leur foi ni en parole ni par leurs vêtements (36). C'est ce qu'a appliqué la Cour de cassation dans l'arrêt du 19 mars 2013 relatif à une caisse primaire d'assurance maladie. Plus spécifiquement la loi du 15 mars 2004 a interdit aux élèves des écoles, collèges et lycées publics « le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse », ce qui vise « d'une part, les signes ou tenues, tels notamment un voile ou un foulard islamique, une kippa ou une grande croix, dont le port, par lui-même, manifeste ostensiblement une appartenance religieuse, d'autre part, ceux dont le port ne manifeste ostensiblement une appartenance religieuse qu'en raison du comportement de l'élève », par exemple un turban sikh (37) ou un bandana (38). La Cour européenne des droits de l'homme statue dans le même sens (39)

La même interdiction ne vaut pas pour les entreprises privées. À leur sujet s'ouvre une nouvelle distinction.

Dans les entreprises de conviction, peuvent s'appliquer des obligations de même type que celles qu'on a rencontrées à propos de la liberté de conscience, soit pour exiger certains comportements soit pour les interdire. Cela doit valoir en particulier pour les tenues vestimentaires : c'est ce qui aurait pu justifier l'interdiction de porter un voile islamique dans la crèche Baby-Loup si son adhésion au principe de laïcité avait exprimé une conviction.

N'étant pas une entreprise de conviction, c'est la solution de droit commun qui s'y applique : les restrictions ne sont justifiées que pour des comportements (en particulier des vêtements) incompatibles avec le fonctionnement de l'entreprise. Tout est cas d'espèce : il faut chercher « un juste équilibre », comme le dit la Cour européenne des droits de l'homme dans l'arrêt du 15 janvier 2013, *Eweida et autres* (n^{os} 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10).

Dans un cas, elle considère qu'il n'a pas été ménagé lors du licenciement d'une employée de British Airways qui portait visiblement au travail une croix témoignant de sa foi chrétienne. « *D'une part était en jeu la volonté de M^{me} Eweida de manifester sa conviction religieuse. Ainsi qu'il a déjà été dit, c'est un droit fondamental, non seulement parce qu'une société démocratique saine a besoin de tolérer et soutenir le pluralisme et la diversité mais aussi en raison de l'utilité que revêt pour quiconque fait de la religion un principe essentiel de sa vie la possibilité de communiquer cette conviction à autrui. D'autre part était en jeu la volonté qu'avait un employeur de projeter une certaine image commerciale. La Cour estime que, si ce dernier but était assurément légitime [...] la croix de M^{me} Eweida était discrète et ne pouvait nuire à son apparence professionnelle* ».

En revanche, dans le cas de M^{me} Chaplin, infirmière dans un service gériatrique mutée dans un autre poste pour avoir porté sa croix en pendentif, « *la raison pour laquelle elle a été priée d'ôter sa croix, à savoir la protection de la santé et de la sécurité dans un service hospitalier, est par nature plus importante que celle invoquée dans le cas de M^{me} Eweida. [...] La Cour ne peut donc conclure que les mesures dénoncées par M^{me} Chaplin étaient disproportionnées* ».

Dans la présente affaire, « *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* ».

On pourrait relever une contradiction entre le refus de voir dans l'association Baby-Loup une entreprise de conviction et la référence à son règlement intérieur insistant sur le principe de laïcité pour admettre que la nature des tâches accomplies par les salariés, compte tenu du but recherché, justifiait l'interdiction du port de signes religieux. En tenant compte de la particularité des fonctions des salariés, la Cour de cassation arrive au même résultat. Dans un cas comme dans l'autre, il est justifié.

La liberté religieuse comme liberté de pratiquer le culte de sa religion

La religion s'exerce par des pratiques et des rites variés : il ne s'agit pas seulement des cérémonies d'exercice collectif du culte, il s'agit aussi de comportements privés. À ce sujet encore, se pose la question de leur combinaison avec les exigences de l'entreprise.

La question de l'organisation d'exercices cultuels en son sein ne paraît pas pouvoir s'y poser comme elle peut l'être au sein d'institutions publiques de caractère fermé tels les établissements pénitentiaires et les établissements militaires, dans lesquels des aumôneries sont organisées. Elle peut se poser pour les cliniques privées comme pour les hôpitaux publics dans la mesure où les patients y sont soignés et hébergés pendant une longue durée sans pouvoir pratiquer leur culte à l'extérieur, mais on ne connaît pas de jurisprudence à ce sujet.

Dans les entreprises ordinaires, deux sortes de questions se posent.

La première porte sur la nature du travail confié au salarié. La Cour de cassation considère  (40) que, « *s'il est exact que l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public* ». Ainsi le salarié d'une boucherie n'a pu se plaindre d'avoir à s'occuper de la vente de porc alors que ce travail correspondait à celui d'un boucher, poste qu'il avait accepté d'occuper, « *et alors que le salarié n'a jamais soutenu qu'une clause de son contrat de travail ou une disposition du statut local prévoyait qu'en raison de ses convictions religieuses il serait dispensé de traiter la viande de porc* ».

La seconde question est de savoir si doit être laissée aux agents la possibilité de disposer d'un aménagement de leur temps de travail, soit aux dates de fête religieuse soit même chaque jour (à l'heure de la prière) pour pratiquer leur culte.

Elle est réglée en partie par les dispositions du code du travail instituant des fêtes religieuses (Noël, l'Ascension, l'Assomption) parmi les fêtes légales (C. trav., art. L. 3133-1) et faisant du dimanche le jour de congé hebdomadaire (art. L. 3132-3). Mais cela ne vaut que pour les fêtes chrétiennes, et même aux jours de fêtes chrétiennes, il peut être nécessaire que l'entreprise fonctionne. Et restent les fêtes des autres religions, dates auxquelles celles-ci peuvent interdire de travailler (cas notamment du shabbat dans la religion juive).

Il n'est pas possible de trancher ces difficultés de manière absolue. À ce sujet encore, il est nécessaire de trouver un équilibre entre liberté religieuse et nécessités de l'activité de l'entreprise. La solution se trouve en partie dans les dispositions permettant de déroger aux règles normales de congé  (41) et dans les stipulations du contrat de travail.

Mais la pratique religieuse se réalisant pour l'essentiel hors de l'entreprise, elle ne devrait pas interférer avec l'activité du salarié dans l'entreprise.

Annexe

Cour de cassation, Assemblée plénière, 25 juin 2014, n° 13-28.369

Sur les cinq moyens réunis, pris en leurs diverses branches :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 27 nov. 2013), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 19 mars 2013, n° 11-28.645, Bull. 2013, V, n° 75) que, suivant contrat à durée indéterminée du 1^{er} janvier 1997, lequel faisait suite à un emploi solidarité du 6 décembre 1991 au 6 juin 1992 et à un contrat de qualification du 1^{er} décembre 1993 au 30 novembre 1995, M^{me} 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, M^{me} 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 M^{me} X..., épouse Y... fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'entreprise de tendance ou de conviction suppose une adhésion militante à une éthique philosophique ou religieuse et a pour objet de défendre ou de promouvoir cette éthique ; que ne constitue pas une entreprise de tendance ou de conviction une association qui, assurant une mission d'intérêt général, se fixe pour objectifs dans ses statuts « de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'oeuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes (...) sans distinction d'opinion politique et confessionnelle » ; qu'en se fondant sur les missions statutairement définies pour qualifier l'association Baby Loup d'entreprise de conviction cependant que son objet statutaire n'exprime aucune adhésion à une doctrine philosophique ou religieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 4, § 2, de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000 ;

2°/ que les convictions ou tendances d'une entreprise procèdent d'un choix philosophique, idéologique ou religieux et non de la nécessité de respecter des normes juridiques ou des contraintes attachées à la nature des activités de l'entreprise ; que la nécessité prétendue de protéger la liberté de conscience, de pensée et de religion de l'enfant déduite de la Convention de New York ou celle de respecter la pluralité des options religieuses des femmes au profit desquelles est mise en oeuvre une insertion sociale et professionnelle dans un environnement multiconfessionnel ne sont pas constitutivement liées à une entreprise de conviction ; qu'en se fondant sur cette « nécessité » pour qualifier l'association Baby Loup d'entreprise de conviction en mesure d'exiger la neutralité de ses employés, la cour d'appel a violé les articles L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et l'article 4, § 2, précité de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000 ;

3°/ que l'article 14 de la Convention relative aux droits de l'enfant - qui n'est pas au demeurant d'application directe - n'emporte aucune obligation qu'une entreprise recevant de petits enfants ou dédiée à la petite enfance soit obligée d'imposer à son personnel une obligation de neutralité ou de laïcité ; que la cour d'appel a violé ledit texte par fausse application, outre les textes précités ;

4°/ qu'en tant que mode d'organisation de l'entreprise destiné à « transcender le multiculturalisme » des personnes à qui elle s'adresse, la neutralité n'exprime et n'impose aux salariés l'adhésion à aucun choix politique, philosophique ou idéologique seul apte à emporter la qualification d'entreprise de tendance ou de conviction ; que la cour d'appel a violé les articles L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et l'article 4, § 2, de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000 ;

5°/ que la laïcité, principe constitutionnel d'organisation de l'État, fondateur de la République, qui, à ce titre, s'impose dans la sphère sociale ne saurait fonder une éthique philosophique dont une entreprise pourrait se prévaloir pour imposer à son personnel, de façon générale et absolue, un principe de neutralité et une interdiction de porter tout signe ostentatoire de religion ; que la cour d'appel a violé les articles L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail, ensemble les articles 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 1^{er} de la Constitution ;

6°/ qu'une entreprise ne peut s'ériger en « entreprise de conviction » pour appliquer des principes de neutralité - ou de laïcité - qui ne sont applicables qu'à l'État ; que ni le principe de laïcité instauré par l'article 1^{er} de la Constitution, ni le principe de neutralité consacré par le Conseil constitutionnel au nombre des principes fondamentaux du service public, ne sont applicables aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ; qu'ils ne peuvent dès lors être invoqués pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail ; qu'il résulte des articles L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ; qu'en retenant que l'association Baby Loup pouvait imposer une obligation de neutralité à son personnel dans l'exercice de ses tâches, emportant notamment interdiction de porter tout signe ostentatoire de religion aux motifs de la nécessité de protéger la liberté de pensée, de conscience et de religion à construire pour chaque enfant ainsi que la pluralité des options religieuses des femmes au profit desquelles est mise en oeuvre une insertion sociale et professionnelle aux métiers de la petite enfance, et que l'entreprise assure une mission d'intérêt général subventionnée par des fonds publics, la cour d'appel a violé les articles L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail, ensemble l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et les articles 1 à 4 de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000 ;

7°/ que des restrictions à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peuvent être créées que par la loi nationale au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme ; que cette loi nationale doit elle-même, au sens de cette jurisprudence respecter l'ordre interne de création des normes ; qu'il en résulte que la création d'un type d'entreprise de conviction fondée sur le seul principe de neutralité ne peut résulter que de la loi au sens organique du terme ; que la cour d'appel a violé les articles 34 de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, 9, § 2, de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 4 et 14 de la Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989, L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail, 1 à 4 de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 10 de la Charte

des droits fondamentaux de l'Union européenne, et a excédé ses pouvoirs ;

8°/ qu'une mesure ou une différence de traitement fondée notamment sur les convictions religieuses peut ne pas être discriminatoire si elle répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; qu'en énonçant que les restrictions prévues au règlement intérieur « répondent aussi dans le cas particulier à l'exigence professionnelle essentielle et déterminante de respecter et protéger la conscience en éveil des enfants », la cour d'appel, qui a confondu exigence professionnelle essentielle et déterminante, et objectif légitime, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1133 1 et L. 1132 1 du code du travail, 1 à 4 de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

9°/ que l'arrêt attaqué, qui n'a pas constaté ni caractérisé, au vu des éléments particuliers et concrets de l'espèce (tâches dévolues à M^{me} Y... personnellement dans son emploi, âge des enfants, absence de comportement ostentatoire ou prosélyte de M^{me} Y...) l'incompatibilité du port de son voile islamique avec l'engagement et l'emploi de M^{me} Y..., a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail, ensemble les articles 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1 à 4 de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

10°/ qu'à supposer que l'employeur eût été en l'espèce une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et définie par la directive communautaire 78/2000/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, en l'absence de dispositions particulières en droit interne, de telles entreprises sont soumises, comme tout employeur de droit privé, aux dispositions des articles L. 1121 1, L. 1132 1 et L. 1321 3 du code du travail dont il résulte que les restrictions aux libertés fondamentales des salariés, dont la liberté religieuse, doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ; qu'en retenant qu'une personne morale de droit privé, constituant une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, peut se doter d'un règlement intérieur prévoyant une obligation générale de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches emportant notamment interdiction de tout signe ostentatoire de religion, la cour d'appel a violé les articles L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail, ensemble l'article 4, § 2, de la directive communautaire 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

11°/ que la qualification d'entreprise de conviction - ou de tendance - si elle autorise exceptionnellement le licenciement d'un salarié à raison d'une conviction ou de la manifestation d'une conviction contraire ou devenue contraire à celle de son employeur, c'est-à-dire pour un motif *a priori* discriminatoire ou interdit, n'autorise pas que le comportement ainsi allégué comme motif de rupture puisse être imputé à faute au salarié ; qu'en validant un licenciement prononcé pour faute grave, la cour d'appel a violé les textes précités outre les articles L. 1234 1, L. 1234 5 et L. 1234 9 du code du travail ;

12°/ que l'inscription éventuelle, dans le règlement intérieur d'une entreprise de tendance ou de conviction, de la nécessité pour les salariés de s'y conformer, ne peut avoir pour effet de constituer en faute le salarié dont la conviction viendrait à changer ; que la cour d'appel a encore violé l'ensemble des textes précités ;

13°/ qu'en toute hypothèse, aux termes de l'article 4 § 2 de la directive précitée du 27 novembre 2000, le régime dérogatoire prévu pour les entreprises de tendance s'applique « aux activités professionnelles d'églises » et « aux autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions » lorsque « par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation » ; que cette disposition instaure une clause de standstill qui exige que les dispositions spécifiques aux entreprises de tendance, autorisant une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne, résultent de la « législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive » ou d'une « législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive » ; que cette clause interdit pour l'avenir l'adoption de normes réduisant le niveau de protection des droits reconnus aux salariés par l'ordonnement juridique de l'État membre ; qu'en retenant qu'une personne morale de droit privé, constituant une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, peut se doter d'un règlement intérieur prévoyant une obligation générale de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches emportant notamment interdiction de tout signe ostentatoire de religion, et licencie pour faute un salarié au seul motif du port d'un signe religieux, la cour d'appel a violé les articles L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail, ensemble l'article 4 § 2 de la directive communautaire 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

14°/ que le règlement intérieur fût ce dans une entreprise dite de tendance ou de conviction ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ne répondraient pas à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et ne seraient pas proportionnées au but recherché ; que l'article II A) du règlement intérieur de l'association Baby Loup, figurant au titre des « règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'association » applicables à l'ensemble du personnel, est ainsi rédigé : « 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 par BabyLoup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche » ; qu'en ce qu'elle soumet l'ensemble du personnel à un principe de laïcité et de neutralité, applicable à l'ensemble de ses activités, sans préciser les obligations qu'elle impliquerait, en fonction des tâches à accomplir, cette disposition, générale et imprécise, est illicite et porte une atteinte disproportionnée aux libertés des salariés ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1121 1, L. 1321 3 et L. 1132 1, du code du travail, ensemble les articles 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

15°/ que la clause du règlement intérieur de 1990 selon laquelle « le personnel doit respecter et garder la neutralité d'opinion politique et confessionnelle au regard du public accueilli tel que mentionné dans les statuts » est entachée du même vice de généralité et contraire aux textes précités que la cour d'appel a derechef violés ;

16°/ qu'en estimant, sous couvert d'interprétation, que la disposition précitée de l'article II A) du règlement intérieur de l'association Baby Loup est d'application limitée « aux activités d'éveil et d'accompagnement des enfants à l'intérieur et à l'extérieur des locaux professionnels » et « exclut les activités sans contact avec les enfants,

notamment celles destinées à l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier qui se déroulent hors la présence des enfants confiés à la crèche », la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes et la portée, a violé l'article 1134 du code civil ;

17°/ que le licenciement, prononcé en violation d'une liberté ou d'un droit fondamental ou pour un motif discriminatoire, est nul, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés à la lettre de licenciement ; que le licenciement intervenu en l'espèce à raison du refus de la salariée d'ôter un signe d'appartenance religieuse est nul, de sorte qu'en se fondant sur les autres griefs invoqués dans la lettre de licenciement pour justifier le licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1132 4 L. 1121 1, L. 1132 1, L. 1133 1 et L. 1321 3 du code du travail ;

18°/ que le refus du salarié de se soumettre à une mise à pied conservatoire injustifiée ne peut justifier le licenciement ; qu'en l'absence de faute grave susceptible d'être reprochée à M^{me} Y... pour avoir refusé de quitter son voile, la mise à pied conservatoire n'était pas justifiée ; qu'en se fondant dès lors sur le fait que M^{me} Y... était demeurée sur son lieu de travail malgré la mise à pied qui lui avait été signifiée pour justifier le licenciement pour faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234 1, L. 1331 1, L. 1234 9, L. 1232 1 du code du travail ;

19°/ que n'est pas fautif le comportement du salarié qui n'est que l'expression du refus par celui-ci de se conformer à une décision illicite de l'employeur ; que l'ensemble des autres griefs reprochés à M^{me} Y... n'ayant été que l'expression, aussi vive soit elle, de son refus de se conformer à l'ordre illicite qui lui avait été donné de quitter son voile, la cour d'appel ne pouvait y puiser la justification de son licenciement pour faute grave sans violer les articles L. 1234 1, L. 1331 1, L. 1234 9, L. 1232 1 du code du travail ;

20°/ que, lorsque sont invoqués plusieurs griefs de licenciement dont l'un d'eux est susceptible d'entraîner la nullité de ce licenciement, le juge est tenu d'examiner ce grief au préalable, et de prononcer la nullité du licenciement, sans pouvoir s'en dispenser au prétexte que les autres griefs invoqués seraient à eux seuls constitutifs de faute grave ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était expressément invitée, si le refus de la salariée d'ôter son voile islamique pouvait, s'agissant de l'exercice d'une liberté et de l'expression de convictions personnelles licites, être sanctionné disciplinairement et caractériser une faute et donc de s'interroger sur la nullité du licenciement, la cour d'appel a méconnu l'étendue de son office et violé les articles 4 du code civil, L. 1234 1, L. 1331 1, L. 1234 9, L. 1232 1 du code du travail ;

21°/ que ne caractérise pas une faute grave privative des indemnités de licenciement le seul fait de « se maintenir sur les lieux du travail » après notification d'un ordre d'enlever un signe religieux qui, à le supposer « licite » n'en était pas moins de nature à affecter la salariée dans ses convictions, et sans que ce « maintien dans les lieux » ait affecté le fonctionnement de l'entreprise, aucun trouble à ce fonctionnement n'étant caractérisé par l'arrêt attaqué ; que la cour d'appel a violé les articles L. 1234 1, L. 1234 9, L. 1232 1, L. 1331 1 du code du travail ;

22°/ que la lettre de licenciement ne mentionnait aucun fait d'agressivité et encore moins à l'égard des « collègues » de M^{me} Y... ; que la cour d'appel, en lui imputant ce fait à faute, a violé le cadre du litige et les articles précités du code du travail et 4 du code de procédure civile ;

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 précisée, 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 M^{me} 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

Mots clés :
DROITS FONDAMENTAUX ET PRINCIPES GENERAUX * Laïcité

(1) AJDA 2014. 1842 , note S. Mouton et T. Larmache.

(2) V., RFDA 2014. 657  ; D. 2013. 956  ; *ibid.* 1026, avis B. Aldigé, note J. Mouly, obs. J. Porta.

(3) C. Brice-Delajoux, « La laïcité et l'accueil de la petite enfance dans les structures de droit privé (à propos de

l'arrêt rendu en appel dans l'affaire de la crèche *Baby-Loup*) », RD publ. 2012. 1585.

(4) Bull. civ. 2013. V. n° 75 ; E. Dockès, « Liberté, laïcité, *Baby Loup* : de la très modeste et très contestée résistance de la Cour de cassation face à la xénophobie montante », Dr. soc. 2013. 388.

(5) Paris, 27 nov. 2013, n° 13/02981, D. 2014. 65, note J. Mouly ; AJCT 2014. 63, obs. J.-D. Dreyfus ; Dr. soc. 2014. 4, étude J.-E. Ray ; *ibid.* 100, étude F. Laronze ; Gaz. Pal. 7 janv. 2014, n° 7, p. 22, note J. Colonna et V. Renaux-Personnic ; Constitutions 2014. 211, note T. Lamarche et S. Mouton.

(6) Il faut remonter à l'étude M. Despax, *L'entreprise privée et le droit*, LGDJ 1957.

(7) CE, ass., 24 nov. 1978, n° 02020, *Syndicat national du personnel de l'énergie atomique [CFDT], Schwartz*, deux arrêts, Lebon pp. 465 et 467 ; AJDA 1979. 34, chron. O. Dutheilhet de Lamothe et Y. Robineau ; *ibid.* 42, concl. M.-A. Latournerie, note M. Bazex.

(8) Art. 1^{er} : « La France est une République... laïque... Elle assure l'égalité de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ». V. notamment, C. Benelbaz, *Le principe de laïcité en droit public français*, L'Harmattan 2011.

(9) Cons. const., 21 févr. 2013, n° 2012-297 QPC, AJDA 2013. 440 ; *ibid.* 1108, note E. Forey ; D. 2013. 510 ; *ibid.* 2014. 1516, obs. N. Jacquinet et A. Mangiavillano ; RFDA 2013. 663, chron. A. Roblot-Troizier et G. Tusseau.

(10) Soc., 19 mars 2013, D. 2013. 1026, note J. Porta.

(11) Ph. Waquet, « Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance », Gaz. Pal. 1996. 1427.

(12) J.-P. Marguénaud, « Les droits de l'homme salarié de l'entreprise identitaire », D. 2011. 1637 ; P. Mbongo, « Institutions privées, "entreprises de tendance" et droit au respect des croyances religieuses », JCP 2013, doctr. 750.

(13) En ce sens, CEDH, 23 sept. 2010, n° 425/03, *Obst c/ Allemagne*, § 44, D. 2011. 1637, chron. J.-P. Marguénaud et J. Mouly ; *ibid.* 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; RDT 2011. 45, obs. J. Couard ; du même jour, n° 1620/03, *Schüth c/ Allemagne*, § 58, D. 2011. 1637, chron. J.-P. Marguénaud et J. Mouly ; *ibid.* 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; RDT 2011. 45, obs. J. Couard ; 3 févr. 2011, n° 18136/02, *Siebenhaar c/ Allemagne*, § 51, D. 2011. 1637, chron. J.-P. Marguénaud et J. Mouly ; *ibid.* 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta.

(14) Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 déc. 1948 (art. 18), Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 déc. 1966, Convention internationale relative aux droits de l'enfant du 20 nov. 1989 (art. 14), Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 nov. 1950 (art. 9), Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (art. 10).

(15) F. Gaudu, « L'entreprise de tendance laïque », Dr. soc. 2011. 1186.

(16) V. P. Delvolvé, « La liberté religieuse », Communication à l'Académie des sciences morales et politiques le 28 janv. 2014 à l'occasion de la visite de S.S. Bartolomeos I^{er}, Patriarche de l'Église orthodoxe de Constantinople, Bulletin de l'Académie des sciences morales et politiques, janv.-avr. 2014, pp. 49-73.

(17) V. notamment en dernier lieu, la chronique d'A. Roblot-Troizier, RFDA 2014. 596.

(18) CE, 21 janv. 1983, n° 32350, *Association « fraternité des serviteurs du monde nouveau »*, Lebon p. 18 : association se consacrant à l'édition et à la diffusion de publications doctrinales ; CE, ass., 1^{er} févr. 1985, n° 46488, *Association chrétienne « Les Témoins de Jéhovah de France »*, Lebon p. 22 ; RD publ. 198. 483, concl. F. Delon, note J. Robert ; RFDA 1985. 566, note P. Soler-Couteaux ; Avis du 14 nov. 1989, *Les grands avis du Conseil d'État*, par Y. Gaudemet, B. Stirn, T. Dal Farra et F. Rolin, Dalloz, 3^e éd., 2008, p. 191.

(19) En ce sens l'avis préc. du 14 nov. 1989.

(20) V. notamment, A. Pousson, « Convictions religieuses et activité salariée », in *Mélanges Despax*, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 2002.

(21) V. notamment, T. Aubert-Monpeyssen, « Les libertés et droits fondamentaux dans l'entreprise : brèves remarques sur quelques évolutions récentes », *ibidem*.

(22) G. Gonzalez, « L'éléphant dans le magasin de porcelaine : entrée remarquée des manifestations de la liberté européenne de religion sur le lieu de travail », RTDH 2013. 975.

(23) V. notamment, F. Sudre et *alii*, *Les grands arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme*, Thémis, PUF, 6^e éd., 2011, p. 608.

(24) Par ex., art. 10 de la Charte européenne des droits fondamentaux.

(25) N° 46027, Lebon p. 553 ; concl. Helbronner ; D. 1914. 3.74, concl. Helbronner ; RD publ. 1912. 453, concl. Helbronner, note G. Jèze ; S. 1912.3.145, concl. Helbronner ; *Les grands arrêts de la jurisprudence administrative*, 19^e éd., 2013, p. 142.

(26) Avis du 21 sept. 1972, EDCE 1973, n° 55, p. 422.

(27) Soc., 20 nov. 1986, Bull. civ. V, n° 555, p. 420.

(28) N° 85429, Lebon p. 223 ; D. 1992. 153, obs. D. Chelle et X. Prétot ; Dr. soc. 1990. 862, concl. M. Pochard ; dans le même sens, 5 juin 1991, *Ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale*, deux arrêts, n° 70973 et n° 85055, inédits au Lebon ; CE, 23 juill. 1993, n° 99391, *Ministre des affaires sociales et de l'emploi c/ Institution privée mixte de Monistrol-sur-Loire*, Lebon T. p. 860 ; AJDA 1993. 728, concl. M. Pochard ; D. 1994. 241, obs. X. Prétot et D. Chelle ; Dr. soc. 1993. 842, étude M. Pochard.

(29) « L'intéressée était ou devait être consciente, lors de la signature de son contrat de travail [...], du fait que son appartenance à l'Eglise universelle et ses activités en faveur de celle-ci étaient incompatibles avec son engagement dans l'Eglise protestante [...]. Que le licenciement en cause ait été fondé sur un comportement adopté par la requérante en dehors de la sphère professionnelle ne saurait avoir de poids en l'espèce. [...] la nature particulière des exigences professionnelles imposées à la requérante résulte du fait qu'elles ont été établies par un employeur dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions [...] les obligations de loyauté étaient acceptables en ce qu'elles avaient pour but de préserver la crédibilité de l'Eglise protestante à l'égard du public et des parents des enfants du jardin d'enfants ... ».

(30) Bull. civ., n° 1, p. 1 ; D. 1978. 541, concl. Schmelck, note Ph. Ardant ; JCP 1978.II.19009, rapp. Sauvageot, note R. Lindon.

(31) CEDH, gde ch., 12 juin 2014, n° 56030/07, *Fernández Martínez c/ Espagne*.

(32) « La Cour admet que le requérant, en signant son contrat de travail, a accepté un devoir de loyauté envers l'Église catholique qui limitait jusqu'à un certain degré son droit au respect de sa vie privée. De telles limitations contractuelles sont autorisées par la Convention si elles sont librement acceptées [...]. La Cour considère cependant que l'on ne saurait interpréter la signature apposée par le requérant sur ce contrat comme un engagement personnel sans équivoque de vivre dans l'abstinence en cas de séparation ou de divorce. Une telle interprétation affecterait le cœur même du droit au respect de la vie privée de l'intéressé... ».

(33) Soc., 17 avr. 1991, n° 90-42.636, Bull. civ. V, n° 201 ; JCP E 1991.485, note J. Savatier, D. 1991. 140 ; Dr. soc. 1991. 485, note J. Savatier ; RTD civ. 1991. 706, obs. J. Hauser.

(34) Cons. const., 7 oct. 2010, n° 2010-613 DC, Rec. Cons. const. p. 276, AJDA 2010. 1908 ; *ibid.* 2373, note M. Verpeaux ; D. 2010. 2353, édito. F. Rome ; *ibid.* 2011. 1166, chron. ; *ibid.* 1166, chron. O. Cayla ; v., *Les grandes décisions du Conseil constitutionnel* (créé par L. Favoreu et L. Philip), Dalloz, 17^e éd., 2013, p. 455.

(35) AJDA 2014. 1768, chron. L. Burgorgue-Larsen ; D. 2014. 1701, chron. C. Chassang.

(36) CE, 3 mai 2000, n° 217017, *M^{lle} Marteaux*, Lebon p. 169 ; 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 : « le fait pour un agent du service de l'enseignement public de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations » ; CEDH, 15 févr. 2001, n° 42393/98, *Dahlab c/ Suisse*, AJDA 2001. 480, note J.-F. Flauss ; RFDA 2003. 536, note N. Chauvin : « la Cour est d'avis que l'interdiction faite à la requérante de porter le foulard dans le cadre de son activité d'enseignement constituait une mesure "nécessaire dans une société démocratique" ».

(37) CE, 5 déc. 2007, n° 285394, *Singh*, Lebon p. 463 ; AJDA 2007. 2343 ; RFDA 2008. 529, concl. R. Keller.

(38) CE, 5 déc. 2007, n° 295671, *Ghazal*, Lebon p. 464 ; AJDA 2007. 2343 ; RFDA 2008. 529, concl. R. Keller ; CEDH, 30 juin 2009, n° 29134/08, *Ghazal c/ France* ; dans le même sens, CEDH, 4 mars 2009, n°s 31645/04 et 27058/05, *Dogru et Kervanci c/ France*.

(39) CEDH, 15 févr. 2001, n° 42393/98, *Dahlab c/ Suisse*, AJDA 2001. 480, note J.-F. Flauss ; RFDA 2003. 536, note N. Chauvin.

(40) Soc. 24 mars 1998, Bull. civ. V, n° 171, p. 125 ; Dr. soc. 1998. 614 , obs. J. Savatier.

(41) C. trav., art. L. 3132-12 : « Certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement ».

Copyright 2017 - Dalloz – Tous droits réservés