

## #12 – LE DROIT AU RESPECT DES LIBERTÉS FONDAMENTALES

À titre liminaire, **L1121-1 du CT** : Atteinte à une liberté fondamentale que si :

- Justifiée par la nature de la tâche à accomplir
- Proportionnée au but recherché

### ▪ La nature de l'entreprise

→ Si l'entreprise gère une mission de service public :

- Ø principe de laïcité dans l'entreprise si :
  - Entreprise privée
  - Ne gérant pas Ø de service public  
= **Arrêt BabyLoup 19/03/2013**.
- Principe de neutralité et de laïcité du service publics sont applicables à l'ensemble des services publics y compris lorsqu'ils sont assurés par des organismes de droit privé.  
= **Arrêt CPAM Soc. 19 mars 2013**.

→ Si l'entreprise est une entreprise de tendance (promue et défense des convictions religieuses, politiques ou philosophiques) :

Ces entreprises peuvent imposer l'adhésion à leur valeur.

= **Ass. Plé. 25 juin 2014, BabyLoup II**.

### ▪ L'exigence d'une clause de neutralité

→ La **loi du 08/08/2016** est venue codifier partiellement les règles dégagées par BabyLoup.

- **Art. L1321-2-1B** : Mise en place d'un règlement intérieur inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si elles sont justifiées par d'autres libertés et droits fondamentaux.

La clause de neutralité doit être :

- **Justifiée et proportionnée (L1321-2-1)** : Appréciation *in concreto*.
- **Générale et indifférenciée, CJUE 14 mars 2017**.
- **Limitée aux salariés en contact avec la clientèle de la société, CJUE 14 mars 2017**.
- Quid si refus du salarié ? L'employeur doit rechercher un autre poste n'impliquant pas de contact visuel, plutôt que procéder au licenciement, **Soc. 22 novembre 2017**.

3

- **Clause de neutralité religieuse nulle ou irrégulièrement mise en œuvre**

→ **L1132-1** : La différence de traitement constitue une discrimination.

→ **L1133-1** prévoit que L1132-1 ne fait pas obstacles à des différences de traitement lorsqu'elles répondent à une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** et pour autant que **l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée**.

→ **CJUE 14 mars 2017 Affaire Bougnaoui et ADDH** : Souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique : **Ø exigence professionnelle et déterminante**.

→ **Soc. 8 juillet 2020 n°18-23.743** : Absence de clause de neutralité = discrimination = nécessité pour l'employeur de prouver une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il s'agissait d'une affaire sur la barbe : Aucune clause de neutralité ne figurait dans le règlement intérieur ou note de service.

L'employeur ne justifiait pas des risques invoqués de sécurité spécifique liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié, de nature à constituer une justification à une atteinte proportionnée aux libertés de ce dernier.

→ **CE 12 février 2020** : Laïcité dans le service public mais la barbe n'est pas nécessaire un signe religieux.