



**BANQUE DES MÉMOIRES**

**Master de Droit social général**  
**Dirigé par Monsieur le Professeur Patrick Morvan**  
**2024**

***L'entreprise de tendance***

**Elsa Bernusset**

**Sous la direction de Madame la Professeure Corrine Pizzio-Delaporte**

*L'Université Paris-Panthéon-Assas n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire ; elles doivent être considérées comme propres à leur auteur.*

## REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Madame Corinne Pizzio-Delaporte, pour son aide et sa bienveillance durant l'élaboration de ce mémoire.

Je remercie également le Professeur Patrick Morvan, ainsi que tout le corps professoral du Master 2 Droit Social Général pour la qualité de leur enseignement, leur disponibilité qui n'a fait que renforcer mon intérêt pour cette matière.

Je remercie ma famille, mon papa, mon frère, Laura, Victor et Clovis pour leur soutien sans faille tout au long de mes études.

Je remercie mes précieuses amies d'enfance sans qui la rédaction de ce mémoire n'aurait été la même, mais aussi mes camarades de promotion, à leurs côtés ces deux années de masters ont été rythmées de rires, de joie et de souvenirs que je ne pourrais oublier.

Enfin, j'adresse ces derniers remerciements à ma maman, qui aurait été très heureuse de partager cet accomplissement à mes côtés.

## LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

**A.** : arrêté

**Art.** : article

**Bull. ass. plén.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, assemblée plénière

**Bull. civ.** : Bulletin des arrêts civils de la Cour de cassation

**BJT** : Bulletin Joly Travail (Lextenso)

**C.** : contre

**C. civ.** : Code civil

**C. consom.**

**CA** : cour d'appel

**Cass. ass. plén.** : Cour de cassation, assemblée plénière

**Cass. civ.** : Cour de cassation, chambre civile

**Cass. com.** : Cour de cassation, chambre commerciale

**Cass. crim.** : Cour de cassation, chambre criminelle

**Cass. req.** : Cour de cassation, chambre des requêtes

**Cass. soc.** : Cour de cassation, chambre sociale

**Cass. 1e civ.** : Cour de cassation, première chambre civile

**Cass. 2e civ.** : Cour de cassation, deuxième chambre civile

**Cass. 3e civ.** : Cour de cassation, troisième chambre civile

**CDH** : Comité des droits de l'Homme

**CE** : Conseil d'Etat

**CEDH** : Cour européenne des droits de l'Homme

**CESDH** : Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés  
fondamentales

**CJUE** : Cour de justice de l'Union européenne

**Cf.** : confer

**Circ.** : circulaire

**Coll.** : collection

**Cons. const.** : Conseil constitutionnel

**Concl.** : conclusions

**C. trav.** : Code du travail

**D.** : décret

**D.** : Recueil Dalloz

**DP** : Dalloz Périodique (jusqu'en 1940)  
**Dr. soc.** : Droit social (Dalloz)  
**HALDE** : Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité  
**HCI** : Haut Conseil de l'Intégration  
**Infra** : ci-dessous  
**J-CI.** : JurisClasseur (Lexis Nexis)  
**JCP G** : Semaine juridique, édition générale (Lexis Nexis)  
**JCP S** : Semaine juridique, édition sociale (Lexis Nexis)  
**JOAN Q** : Journal officiel de l'Assemblée nationale  
**Obs.** : observations  
**OIT** : Organisation internationale du travail  
**Op. cit.** : ouvrage précité  
**PUF** : Presses universitaires de France  
**préc.** : précité  
**Rép. Droit civil** : Répertoire Dalloz de droit civil  
**RDT** : Revue de droit du travail (Dalloz)  
**RJS** : Revue de jurisprudence sociale (Francis Lefebvre)  
**RSC** : Revue de sciences criminelles (Dalloz)  
**RTD. civ.** : Revue trimestrielle de droit civil (Dalloz)  
**Supra** : ci-dessus  
**v.** : voir

## Sommaire

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>8</b>
<b><u>PREMIERE PARTIE : LA NOTION EVOLUTIVE DE LA TENDANCE.....</u></b>	<b>12</b>
<b>Titre 1 : la tendance de la conviction.....</b>	<b>13</b>
Chapitre 1 : la révélation de la tendance .....	14
Chapitre 2 : la réception de la tendance.....	20
<b>Titre 2 : la laïcisation de la tendance.....</b>	<b>29</b>
Chapitre 1 : la révélation de la tendance laïque.....	30
Chapitre 2 : la réception de la tendance laïque.....	38
<b><u>SECONDE PARTIE : LE REGIME SINGULIER DE LA TENDANCE.....</u></b>	<b>45</b>
<b>Titre 1 : un régime dérogatoire encadré.....</b>	<b>46</b>
Chapitre 1 : la spécificité du commencement de la relation de travail .....	47
Chapitre 2 : la spécificité de l'exécution du contrat de travail .....	54
<b>Titre 2 : Un régime de droit commun nécessaire.....</b>	<b>64</b>
Chapitre 1 : la protection de la rupture individuelle du contrat .....	65
Chapitre 2 : la protection des relations collectives.....	75
<b>CONCLUSION GENERALE.....</b>	<b>84</b>
Bibliographie .....	86
Index.....	91
Table des matières.....	95

*« La conviction touche au for intérieur des individus, voire à leur identité parfois la plus intime, car elle concerne leur « conception de la vie » »<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> CEDH, 25 mai 1993, req. n° 14307/88, Aff. Kokkinakis c. Grèce, § 31

# INTRODUCTION

**1.- Etymologie.** La notion d'entreprise de tendance trouve ses origines dans le droit allemand, l'expression « Tendenzbetrieb » présente dans l'article 81 de la loi sur le statut de l'entreprise<sup>2</sup>, qui dispose que les salariés des entreprises de tendance doivent être « de foi sûre ». En allemand le « tendnez » n'est affublé d'aucune connotation négative comme en français lorsque l'on entend l'adjectif « tendancieux »<sup>3</sup>.

**2.- Reprise doctrinale.** Ce terme a été repris pour la première fois en doctrine française par le doyen Carbonnier, dans une note de jurisprudence sur le droit des établissements d'enseignement privé de s'informer de la conduite de ses élèves en dehors de leur enceinte et leur droit d'en tirer des conséquences : « Un établissement libre, par opposition à public, peut se montrer plus exigeant. Il a une couleur, une tendance ; il est, comme disent les Allemands, en matière de droit ouvrier, un Tendenzbetrieb, où chacun en entrant sait à quoi s'en tenir »<sup>4</sup>. Le Professeur Gérard Couturier a écrit que la raison d'être de l'entreprise de tendance « tient à la défense ou la promotion d'une doctrine ou d'une éthique », comme c'est le cas pour les « institutions religieuses, groupements politiques ou syndicaux, certaines associations »<sup>5</sup>. Selon le Doyen Philippe Waquet, les entreprises de tendance sont communément admises comme constituant « des associations, des syndicats ou des groupements (partis politiques, églises ou autres groupes à caractère religieux) dans lesquels une idéologie, une morale, une philosophie ou une politique sont expressément prônées<sup>6</sup> ». Parfois, la doctrine parle de l'entreprise de tendance en employant d'autres termes, tels que « entreprise affinitaire »<sup>7</sup> ou « entreprises identitaire »<sup>8</sup>.

---

<sup>2</sup> F. CROSNIER, « Les entreprises de tendance », mémoire, 2014

<sup>3</sup> D. CUYPERS, « Discriminatie recht in non-profit ondernemingen: identiteitsgebonden ondernemingen en het arbeidsrecht », in C. Bayart, S. Sottiaux et S. Van Drooghenbroeck (éd.), De nieuwe federale antidiscriminatie wetten/Les nouvelles lois luttant contre la discrimination, op. cit., pp. 689-724, spécialement pp. 693-694.

<sup>4</sup> JCP 1951, II, 6439, note CARBONNIER

<sup>5</sup> G. COUTURIER, Droit du travail, T. I, 3e éd., PUF, 1996, p. 306, n° 198

<sup>6</sup> Ph. WAQUET, Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance, Gaz. Pal. 1996, 2, 1427.

<sup>7</sup> J.-E. RAY, Fidélité et exécution du contrat de travail, Dr. soc. 1991, p. 382 ; F. MESSNER, P.H. PRELOT et J.-M. WOHRING, Droit français des religions, LexisNexis, 2013, p. 1173.

<sup>8</sup> J.-P. MARGUENAUD et J. MOULY, Les droits de l'Homme salarié de l'entreprise identitaire, D. 2011, p. 1637 ; I. DESBARATS, Quelle place pour la religion au travail ? Débat classique, nouveaux enjeux, in Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie, Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis, Presses Universitaires de Strasbourg, 2014, p. 134.



**3.- Notion de conviction.** La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) définit la notion de conviction comme étant « des vues atteignant un certain degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance », et précise que la conviction n'est pas synonyme des termes « opinion » et « idées » au sens de l'article 10 de la Convention relative à la liberté d'expression<sup>9</sup>.

**4.- Droit international.** Au sein de la convention et de la recommandation n°111 concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958, l'OIT ne fait pas directement référence aux entreprises de tendance. Cependant les articles 1§2 des textes disposent que « les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations »<sup>10</sup>, le Bureau International du Travail a reconnu quant à lui en 2004 que « les restrictions portant sur certains emplois liés à une religion déterminée peuvent être acceptables »<sup>11</sup>.

**5.- Droit de l'Union européenne.** L'entreprise de tendance est consacrée en droit de l'Union européenne par l'article 4.2 de 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<sup>12</sup>. Le 24ème considérant de la directive 2000/78/CE indique l'origine de la consécration de l'entreprise de tendance : « L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration n°11 relative au statut des Eglises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final au traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Eglises et les associations ou communautés religieuses dans les Etats membres qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles. Dans cette perspective, les Etats membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle ».

---

<sup>9</sup> CEDH, 25 février 1982, req. n° 7511/76 et req. n° 7743/76, Aff. Campbell et Cosans c. Royaume-Uni, § 36

<sup>10</sup> OIT, Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), article 1§2, 1958

<sup>11</sup> Bureau international du Travail, Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail, Genève, 2004, p. 70 ; cité par F. MESSNER, P.H. PRELOT et J.-M. WOEHRING, Droit français des religions, LexisNexis, 2013, p. 1215.

<sup>12</sup> Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

**6.- Droit allemand.** Le droit allemand reconnaît l'entreprise de tendance constitutionnellement, pour les corporations religieuses et idéologiques. Cette reconnaissance est directement liée à la fin de la Seconde Guerre Mondiale. Il fallait repenser la reconstruction du pays et ces institutions avaient pour but d'assurer un équilibre dans cette société en crise et empêcher le retour du totalitarisme<sup>13</sup>. Ainsi, l'article 137 de la Constitution de Weimar (WRV) garantit à toutes les Eglises, communautés religieuses et organisations philosophiques la liberté religieuse et leur autonomie vis-vis de l'Etat. Elles ont également un statut de droit public leur permettant de lever l'impôt. La notion d'entreprise de tendance est également reconnue légalement au niveau fédéral, l'article 118 de la Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) réglementant les entreprises, prévoit une dérogation aux entreprises de tendance allemandes qui peuvent s'exonérer de certaines dispositions du droit du travail pouvant porter atteinte à la conviction sur laquelle elles sont fondées.

**7.- Droit français.** Le terme « entreprise de tendance » ne figure pas dans le code du travail. Il n'a jamais été employé par le législateur. En jurisprudence, plusieurs arrêts témoignent de la reconnaissance par le juge français de ces entreprises, même si le terme exact d'« entreprise de tendance » n'est jamais employé<sup>14</sup>. L'arrêt « Painsecq » du 17 avril 1991<sup>15</sup> a arrêté cette reconnaissance pourtant bien avancée de la jurisprudence, la chambre sociale a en effet cassé l'arrêt effectuant un revirement de sa jurisprudence antérieure et a estimé que le comportement du salarié devait causer un trouble caractérisé à l'association pour être condamnable, le fait de violer les principes de l'entreprise de tendance n'est donc plus suffisant désormais. Néanmoins, la notion d'« entreprise de conviction » est apparue ensuite pour la première fois en jurisprudence dans l'affaire dite « Baby Loup » avec l'arrêt de la Cour d'appel de Paris <sup>16</sup>, malgré le fait que ces qualifications aient été rejetées dans l'attendu de principe. Le juge français dans cette affaire n'a pas employé le terme entreprise de tendance mais évoque « l'entreprise de conviction ».

---

<sup>13</sup> A.-M. ROUGEOT-DELYFER « Entreprise de tendance », Insitut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles, 2022

<sup>14</sup> Cass. ass. plén., 19 mai 1978, n° 76-41.211, Dame Roy c/ Institution Saint Marthe, Bull. civ. no 1 ; Cass. soc., 20 novembre 1986, n° 84-43.243, Eglise réformée de France c/ Fischer, Bull. civ. V ; CA Paris, 25 mai 1990, n° 89-36864, 21e ch., Brami c/ Arbib ; CA Toulouse, 4e ch. soc., 17 août 1995, Baracassa c/ Association Culturelle Israélite de Toulouse

<sup>15</sup> Cass. soc., 17 avril 1991, n° 90-42.636, Painsecq c/ Association Fraternité Saint-Pie X, note de Savatier

<sup>16</sup> CA Paris Pôle 6, 9ème ch., 27 novembre 2013, n° S 13/02981

**8.- Enjeux.** L'entreprise de tendance est bien présente dans la société sous différentes formes, malgré le fait que les exigences imposées aux salariés ne peuvent être aussi fortes qu'auparavant au nom des libertés individuelles et du respect de la vie privée. Cet affaiblissement certain des convictions idéologiques et identitaires au sein des entreprises se fait au profit d'un regain de volonté de laïcité au sein des établissements privés, notamment après la saga juridique de la crèche Baby Loup, la laïcité devenant elle-même une nouvelle tendance dans une certaine mesure. Ainsi de quelle manière le microcosme des formes actuelles d'entreprises de tendance s'imbrique-t-il et fonctionne au sein d'un système juridique construit pour des entreprises dites « ordinaires » et d'une société attachée aux valeurs républicaines de laïcité et d'identité ?

**9.- Plan.** Il convient d'analyser clairement quelles sont les formes d'entreprises de tendance actuelles, comment cette notion a évolué au sein du prisme juridique français et international (Partie 1), pour ensuite étudier leur fonctionnement présentant des spécificités certaines tout en étant indéniablement ancré dans le droit commun (Partie 2).

## **Partie I : UNE NOTION EVOLUTIVE DE LA TENDANCE**

**10.- Plan.** Quoique jamais reconnues officiellement par la législation française, les entreprises de tendance, ont été et sont toujours présentes aujourd'hui sous diverses formes (Titre 1), mais sont rattrapées par une nouvelle forme émergente de laïcisation formant une conviction à part entière dans certains établissements (Titre 2).

## **Titre 1 : la tendance de la conviction**

**11.- Plan.** Il convient de déterminer en premier lieu quelles sont concrètement aujourd'hui les formes d'entreprises de tendances admises (chapitre 1) pour étudier ensuite les débats et enjeux que soulèvent ce type d'établissement (chapitre 2).

## **Chapitre 1 : la révélation de la tendance**

**12.- Plan.** Les entreprises de tendance représentent non seulement les églises et autres associations cultuelles (section 1) mais on constate un certain élargissement des formes admissibles rentrant dans le champ de la « conviction » pouvant être prônée par une entreprise (section 2). Cette analyse est notamment faite par Xavier Delgrange<sup>17</sup>, magistrat au Conseil d'Etat de Belgique.

### **Section 1 : les associations cultuelles et politiques**

**13.- Les Eglises et autres associations cultuelles.** Les établissements de culte sont les premières entreprises de tendance qui nous viennent naturellement à l'esprit. Dans ces établissements peuvent être employés des ministres de culte ou d'autre type de personnel destiné notamment à l'enseignement, établissements qui sont les seuls à avoir fait l'objet d'une observation du législateur s'étant exprimé sur les exigences demandées au personnel. La Cour de Strasbourg admet en leurs seins que le droit à la vie privée ou la liberté syndicale soient sacrifiés « sur l'autel de l'autonomie ecclésiale »<sup>18</sup>. On remarque également que l'article 17 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne<sup>19</sup> ne vise que « les Eglises et les associations ou communautés religieuses » et « les organisations philosophiques et non confessionnelles ».

**14.- Position de l'Union européenne.** La Cour européenne des droits de l'Homme laisse une grande liberté aux Etats membres pour gérer leurs relations face aux établissements de culte. Dans un arrêt du 31 janvier 2012<sup>20</sup>, les juges européens ont accepté que l'Etat roumain refuse d'enregistrer un syndicat qui souhaitait se constituer au sein de l'Eglise orthodoxe. « L'autonomie des communautés religieuses reconnues par l'Etat implique, en particulier, l'acceptation par celui-ci du droit pour ces communautés de réagir conformément à leurs propres règles et intérêts aux éventuels mouvements de dissidence qui surgiraient en leur sein et qui ne pourraient présenter un danger pour leur

---

<sup>17</sup> X. DELGRANGE, L'entreprise de tendance, c'est tendance ! (obs. sous C.J.U.E., Gde Ch., arrêt Egenberger, 17 avril 2018, C-414/16 et Gde Ch., arrêt IR, 11 septembre 2018, C-68/17), Revue trimestrielle des droits de l'Homme 2019/3 (N° 119), 2023, pages 655 à 686

<sup>18</sup> G. GONZALEZ, «L'autonomie ecclésiale au risque relatif des droits de l'homme», cette Revue, 2014, pp. 803-818, spécialement p. 804.

<sup>19</sup> Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne 2012/C 326/01, art. 17

<sup>20</sup> CEDH, 31 janvier 2012, 2330/09, Sindicatul « Pastorul Cel Bun » c. Roumanie

cohésion, pour leur image ou pour leur unité ». Cet argumentaire surprend, surtout quand on prend en considération que les juges dissidents ont souligné que les revendications syndicales étaient principalement axées sur des questions économiques et sociales, sans intention de nuire « à la légitimité des croyances religieuses ni aux modalités d'expression de celles-ci ».

**15.- Les établissements d'enseignement religieux.** L'objectif de ces organisations est également de promouvoir une doctrine religieuse. Elles comprennent principalement des institutions éducatives, ainsi que des centres de recherche et des médias. Lorsque l'enseignement porte sur la religion, ces organisations se rapprochent étroitement des églises et autres associations culturelles. C'est ce dont témoignent les arrêts *Fernandez Martinez contre Espagne*<sup>21</sup> et plus récemment *Travas contre Croatie*<sup>22</sup>, après avoir rappelé que l'atteinte à la liberté individuelle « poursuivait le but légitime de la protection des droits et libertés d'autrui, en l'occurrence ceux de l'Eglise catholique, et en particulier son autonomie quant au choix des personnes habilitées à enseigner la doctrine religieuse ». La Cour considère que ce professeur de religion « a accepté en connaissance de cause et volontairement un devoir de loyauté accru envers l'église catholique, ce qui a limité dans une certaine mesure l'étendue de ce droit au respect de sa vie privée et familiale. Pareilles limitations contractuelles sont acceptables au regard de la Convention lorsqu'elles sont librement consenties. En effet, du point de vue de l'intérêt de l'Eglise à la défense de la cohérence de ses préceptes, l'enseignement de la religion catholique à des adolescents peut passer pour une fonction cruciale exigeant une allégeance particulière. A cet égard, la citation d'un professeur de religion qui est membre d'une association dont les idées vont à l'encontre des enseignements de cette religion, et qui milite publiquement pour cette association, se distingue de celle, par exemple, d'un professeur de langue qui serait en même temps membre du Parti communiste. Ce qui justifie le devoir de loyauté accru incombant au premier tient au fait que pour être crédible, l'enseignement de la religion doit être donné par une personne dont le mode de vie et les déclarations publiques ne sont pas en contradiction flagrante avec la religion en question, dès lors surtout que celle-ci prétend régir la vie privée et les convictions personnelles de ses adeptes.»

---

<sup>21</sup> CEDH, 12 juin 2014, 56030/07, *Fernández Martínez c. Espagne*, § 66 et §138

<sup>22</sup> CEDH, 4 octobre 2016, 75581/13, *Travaš c. Croatie*, § 46

**16.- Les syndicats et partis politiques.** Pour rappel, le doyen Philippe Waquet dans la définition qu'il donne des entreprises de tendance a énoncé que sont légitimement admises comme étant des entreprises de tendance « des associations, des syndicats ou des groupements (partis politiques, églises ou autres groupes à caractère religieux) dans lesquels une idéologie, une morale, une philosophie ou un groupe à caractère religieux) dans lesquels une idéologie, une morale, une philosophie ou une politique est expressément prônée »<sup>23</sup>. Les syndicats et partis politiques font quelque part eux aussi du prosélytisme, ils font donc partie de la définition traditionnelle qui est faite de l'entreprise de conviction. Il sera étudié plus tard quelles difficultés relèvent de l'admission de syndicats en tant qu'entreprise de tendance.

## **Section 2 : la diversification de la tendance**

**17.- L'élargissement de la définition.** Au delà des types d'entreprises de tendance que l'on pourrait qualifier de « classiques » étudiés précédemment, des entreprises peuvent défendre d'autres types de conviction et ne sont plus forcément que des organisations prosélytes. Il est vrai que la première version de la directive énonçait une définition toujours restrictive de l'entreprise de tendance, elle était réservée à celles « qui ont pour objectif direct et essentiel l'orientation idéologique dans le domaine de la religion ou de la croyance en ce qui concerne l'enseignement, l'information et l'expression d'opinions »<sup>24</sup>. Aujourd'hui, « dès lors que le candidat à l'embauche en est dûment averti et que la liberté de choix lui est garantie, l'affirmation d'une tendance non contraire aux lois et règlement ne saurait être condamnable »<sup>25</sup>. Afin que le mécanisme découlant de la présence d'une entreprise de tendance soit opposable au salarié, la tendance doit être présente dans un document officiel de l'entreprise tel que le règlement intérieur ou simplement une charte, encore faut-il que la tendance soit licite<sup>26</sup>.

**18.- L'élargissement de la directive.** La directive 2000/78/CE a conduit à un premier élargissement de la définition de la tendance possible d'une entreprise au delà des entreprises de cultes. Ses travaux préparatoires l'évoquaient déjà. Elle indique

---

<sup>23</sup> Ph. WAQUET, Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance, Gaz. Pal. 1996, 2, 1427.

<sup>24</sup> Proposition de directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O.C.E., no C 177 E du 27 juin 2000, p. 42.

<sup>25</sup> F.-G. BERTRAND, Quelques remarques, L'année canonique, 39, 1997, p. 155-157.

<sup>26</sup> F. MESSNER, P.H. PRELOT et J.-M. WOEHRING, Droit français des religions, LexisNexis, 2013, p. 1173.



s'adresser également aux entreprises privées ou publiques n'ayant pas nécessairement un but religieux, mais on parle maintenant d'une « éthique idéologique ». Sa définition évoque que la notion « ne vise plus seulement la finalité de diffusion d'une doctrine, mais bien toute activité dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions. »<sup>27</sup> Cette définition met véritablement un coup de pied dans la fourmilière élargissant considérablement le champ des possibles en terme de régimes spéciaux fondés sur la conviction d'une entreprise. Ils peuvent se baser sur la nature de l'activité mais également sur le régime appliqué.

**19.- Les établissements hors enseignement religieux mais poursuivant un but confessionnel.** Ces organisations n'ont pas pour mission de diffuser une doctrine religieuse, mais elles exercent leurs activités en se réclamant d'une conviction religieuse ou philosophique. On y trouve notamment des hôpitaux, des centres de garde d'enfants et des maisons de repos, entre autres. Ce type d'établissement correspond à la définition large donnée par la directive. Dans l'arrêt *Rommelfanger c. Allemagne* de 1989<sup>28</sup>, la Commission européenne admet que le devoir de loyauté pèse sur les salariés de ces organisations au même titre que les autres entreprises de tendance « en assumant des obligations contractuelles vis-à-vis de son employeur, le requérant a accepté un devoir de loyauté envers l'Eglise catholique qui a limité jusqu'à un certain point sa liberté d'expression. Des obligations semblables peuvent aussi être convenues avec d'autres employeurs que l'Eglise catholique ou ses institutions. En principe, la Convention autorise des obligations contractuelles de ce type si elles sont librement acceptées par l'intéressé ».

**20.- L'enseignement non religieux.** De même, une personne qui, sans poursuivre de but prosélyte dans son enseignement, fait partie d'un établissement suivant une certaine éthique confessionnelle ou idéologique peut être tenue aux obligations et engagements que les entreprises de tendance attendent légitimement de leurs salariés. L'arrêt *Lombardi Vallauri contre Italie* du 20 octobre 2009<sup>29</sup> vient démontrer cela avec la situation d'un professeur qui n'enseigne pas la religion mais une autre matière, en

---

<sup>27</sup> X. DELGRANGE, *L'entreprise de tendance, c'est tendance !* (obs. sous C.J.U.E., Gde Ch., arrêt Egenberger, 17 avril 2018, C-414/16 et Gde Ch., arrêt IR, 11 septembre 2018, C-68/17), *Revue trimestrielle des droits de l'Homme* 2019/3 (N° 119), 2023, pages 655 à 686

<sup>28</sup> Comm. eur. dr. h., décision du 6 septembre 1989 sur la recevabilité, *Rommelfanger c. Allemagne*, req. n° 12242/86.

<sup>29</sup> CEDH, 20 octobre 2009, 39128/05, *Lombardi Vallauri c. Italie*

l'espèce la philosophie du droit, au sein d'une Université catholique. La Cour a rappelé que conformément à l'article 4 de la directive « dans certains établissements, la religion peut constituer une exigence professionnelle, eu égard à l'éthique de l'organisation », puis a estimé que « la subordination de la nomination des professeurs de l'Université catholique à l'agrément du Saint-Siège », « pouvait être considérée comme inspirée par le but légitime de protéger un droit d'autrui, en l'occurrence l'intérêt qu'avait l'Université à ce que son enseignement s'inspire de la doctrine catholique ».

### **21.- Limite posée pour les entreprises à but exclusivement commercial.**

Jusqu'à présent, la Cour européenne des droits de l'homme a refusé de reconnaître le statut d'entreprise de tendance à une société purement commerciale : « une personne morale comme une église ou un corps ecclésiastique peut exercer les droits garantis dans l'article 9 de la Convention. Toutefois, dans ce cas, la société requérante est une personne civile fondée exclusivement à des fins commerciales et ne poursuit aucune activité religieuse. La société requérante ne peut ni exercer les droits de ses employés, garantis par l'article 9, ni indiquer elle-même ces droits de l'article 9 pour son propre bénéfice »<sup>30</sup>. Cependant, dans l'affaire IR,<sup>31</sup> la Cour de justice montre qu'elle est indifférente à la nature juridique et au domaine d'activité de l'entreprise se revendiquant comme étant entreprise de tendance « il y a lieu de constater que, eu égard au caractère général des termes utilisés à l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 pour définir ce champ d'application personnel, à savoir les églises et autres organisations publiques ou privées, des considérations quant à leur nature et à la forme juridique de l'entité concernée ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur l'applicabilité de cette disposition à une situation telle que celle en cause au principal. En particulier, la référence aux organisation privées couvre des établissements qui, comme IR, sont constituées selon le droit. privé ». Cela laisse entendre qu'une entreprise purement commerciale pourrait être reconnue comme entreprise de tendance.

### **22.- Critiques doctrinales.** Une partie de la doctrine s'inquiète d'une compréhension extensive de la notion d'entreprise de tendance. Louis-Léon Christians avait déclaré qu'« ouvrir le concept d'entreprise de tendance au-delà d'un objet social exclusivement attaché à une promotion doctrinale conduit à inclure progressivement des

---

<sup>30</sup> CEDH, 2 septembre 2014, 32783/08, Firma EDV für Sie, EfS Elektronische Datenverarbeitung Dienstleistungs GmbH c. Allemagne, §§ 30-31

<sup>31</sup> CJUE, 11 septembre 2018, C-68/17, IR c. JQ

organisations et des entreprises dont l'objet peut en soi sembler étranger aux fondements éthiques qui l'animent. Le rapport aux personnes s'en trouve modifié, qu'il s'agisse de la personne morale de l'employeur, d'une part ou de l'intégrité morale des salariés, d'autre part. »<sup>32</sup> Quant à Edouard Dubout, selon lui, il s'agit d' « un jugement de valeur fort qui assume de placer la liberté économique au même plan que la liberté religieuse, ce qui déjà structure le débat d'idées sur un plan politique »<sup>33</sup>, au sujet des entreprises de tendance poursuivant un but exclusivement lucratif.

---

<sup>32</sup> L.-L. CHRISTIANS, « Les mutations du concept d'entreprise de tendance. Essai de prospective juridique sur les futures entreprises postséculières », p. 263.

<sup>33</sup> E. DUBOUT, «Le libéralisme politique de la Cour de justice – Le cas de la liberté d'entreprise», in L. Clément-Wilz (dir.), *Le rôle politique de la Cour de justice de l'Union européenne*, Bruylant, Bruxelles, 2018, pp. 145-175, spécialement p. 173.

## **Chapitre 2 : la réception de la tendance**

**23.- Plan.** Une fois les différentes tendances identifiées au sein des entreprises, celles-ci sont sources de nombreux enjeux du fait de la singularité de cette forme de communautarisme au sein de la société française attachée aux valeurs de laïcité et d'égalité. Certains détournent l'objectif des entreprises de tendance dans un intérêt de générer un profit (Section 1), d'autres encore peuvent stigmatiser ces établissements en les assimilant à des mouvements sectaires, dont leur présence est en recrudescence sur le territoire français, c'est pourquoi le législateur s'efforce de lutter contre ces dérives tout en préservant la liberté de culte et d'opinion dans les établissements, y compris les entreprises de « convictions » (Section 2).

### **Section 1 : l'entreprise de tendance à but lucratif**

#### **Paragraphe 1 : l'influence de la tendance de l'entreprise dans le commerce**

**24.- La conviction de l'entreprise lors d'un conflit.** On voit plus que jamais que le positionnement des entreprises peut avoir une influence certaine sur leur chiffre d'affaire. Depuis le début du conflit entre Israël et le Hamas le 7 octobre dernier, de nombreux pays, dont la France observent des vagues de boycotts des marques et d'enseignes qualifiées trop proches d'Israël, telles que Mc Donalds ou encore la célèbre marque de boisson gazeuse Coca-Cola. Certaines entreprises ont donc compris qu'elles ont un but certain à affirmer leur position, ou au contraire rester neutre dans les conflits idéologiques ou diplomatiques actuels. A l'inverse l'entreprise « Mecca Cola »<sup>34</sup> affiche ouvertement son engagement antisioniste et pro-palestinien<sup>35</sup>. Cette société a été au coeur de diverses controverses médiatiques et judiciaires après avoir prétendu à tort reverser une partie de ses bénéfices à des associations humanitaires telles que Médecins Sans Frontières, qui a démenti ces affirmations dans un communiqué. L'affirmation identitaire de l'entreprise peut donc apparaître comme un avantage économique, en lui permettant de se démarquer de ses concurrents, de gagner en reconnaissance auprès de sa clientèle ou de motiver ses salariés.

---

<sup>34</sup> <http://www.msf.fr/presse/communiqués/communiqué-démenti-medecins-sans-frontières>.

<sup>35</sup> A. MANNES, La conscience en droit social, thèse, 2018

**25.- La conviction comme argument commercial.** Il est possible de réprimander certaines entreprises lorsque celles-ci font de la publicité mensongère, qui peut passer par la fausse poursuite d'un but idéologique dans le but de fédérer un plus grand nombre de clients. Un exemple parlant est le phénomène de « Green Washing », qui est une méthode de marketing utilisant des arguments écologiques pour se présenter comme éco-responsable, bien que cela ne reflète pas la réalité. Cette pratique est régulée par l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) et l'ARPP (Autorité de Régulation des Professionnels de la Publicité) qui cherchent à limiter son utilisation abusive. Certaines entreprises ont déjà été sanctionnées par les tribunaux. Par exemple, la compagnie aérienne KLM, transporteur néerlandais partenaire d'Air France, a récemment été condamnée par le tribunal d'Amsterdam, il a été jugé que la société « brosse un tableau trop idyllique de l'impact de mesures telles que le carburant d'aviation durable et la reforestation » et que « ces mesures ne réduisent que marginalement les aspects environnementaux négatifs et donnent l'impression erronée que voler avec KLM est durable »<sup>36</sup>. Bien qu'il n'existe pas de loi spécifiquement « anti-greenwashing », les entreprises peuvent être condamnées pour promotion de pratiques commerciales trompeuses et allégations environnementales fausses. La loi Climat et Résilience a fait inscrire dans le Code consommation le greenwashing parmi ces pratiques lors de sa promulgation le 24 août 2021<sup>37</sup>. Également, le Code de l'environnement interdit toute allégation environnementale avec l'article 13 de la loi AGECE<sup>38</sup>.

#### Paragraphe 2 : la consécration de l'entreprise de tendance à but lucratif : l'exemple des Etats-unis

**26.- Résumé.** Par une décision datant de 2014<sup>39</sup>, la Cour suprême des Etats-Unis a censuré l'obligation, prévue par la loi américaine sur l'assurance-maladie de fournir aux salariés des contrats collectifs d'assurance santé couvrant divers contraceptifs invoquant la protection de la liberté religieuse. Ainsi, elle reconnaît en partie l'existence d'entreprises de tendance à but lucratif, mais limite cette reconnaissance aux entreprises strictement contrôlées par des personnes physiques.

---

<sup>36</sup> Libération, article de presse, Greewashing : la compagnie aérienne KLM condamnée pour des publicités « trop idylliques », 2024

<sup>37</sup> C. consom., art. L.121-2, 2° b) e)

<sup>38</sup> Economie gouv, Allégations environnementales : ce qu'il faut retenir, 20 septembre 2023

<sup>39</sup> Cour suprême des Etats-Unis, 30 juin 2014, Burwell, Secretary of Health and Human Services, et al. v. Hobby Lobby Stores, INC. No. 13–354.

**27.- Faits et procédure.** Johann Morri<sup>40</sup>, maître de conférences à l'Université de Californie Davis School of Law, indique que les deux entreprises impliquées dans cette affaire, Hobby Lobby et Conestoga illustrent parfaitement l'archétype de l'entreprise de tendance religieuse à but lucratif aux Etats-Unis, un concept difficilement transposable en France. Hobby Lobby Stores, une chaîne de magasins de vente au détail d'articles de décoration, fondée en 1972 par la famille Green dans un garage de l'Oklahoma. Toujours contrôlée par ses fondateurs, l'entreprise a connu une expansion considérable, avec aujourd'hui 500 magasins et 13 000 employés. L'objectif de l'entreprise, tel qu'énoncé sur son site officiel, est : « d'honorer le Seigneur dans toute ses activités, en conduisant l'entreprise en conformité avec les principes bibliques », d'offrir à ses clients un « choix exceptionnel d'articles au meilleur prix », ainsi que « d'assurer à son propriétaire un retour sur investissement, de partager avec ses employés les bienfaits du Seigneur, et d'investir dans la communauté ». L'entreprise Conestoga, quant à elle, emploie environ 950 personnes et est spécialisée dans la fabrication de placards et de cuisines équipées. Fondée par la famille Hahn en 1964 en Pennsylvanie, cette entreprise est toujours détenue par ses fondateurs, des chrétiens mennonites (une dénomination protestante, appartenant à la famille de l'anabaptisme). Ils considèrent que leur entreprise doit leur « assurer un profit raisonnable dans une manière qui reflète leur héritage chrétien ». L'administration américaine soutenait que l'exercice d'une activité lucrative exclut la pratique d'une religion. Cependant, Hobby Lobby, Conestoga et leurs propriétaires ont fait valoir que les quatre contraceptifs en question équivalaient, selon eux, à des techniques abortives. Ils ont affirmé que l'obligation de fournir une assurance couvrant ces contraceptifs constituait, compte tenu des caractéristiques spécifiques de leur entreprise, une atteinte disproportionnée à leur liberté religieuse, contraire à la loi RFRA (Religious Freedom Restoration Act).

**28.- Décision.** Dans un arrêt rendu le 30 juin 2014, la Cour suprême des Etats-Unis a invalidé l'obligation prévue par la loi américaine sur l'assurance maladie, qui imposait aux employeurs de souscrire des contrats collectifs d'assurance santé couvrant divers contraceptifs, y compris des « pilules du lendemain ». Cette décision, adoptée par une majorité de cinq juges contre quatre a donné raison aux entreprises requérants. La Cour a estimé que ces entreprises relevaient du champ d'application de la loi et leur a donné gain

---

<sup>40</sup> J. MORRI, « Une pilule dure à avaler : La Cour suprême des Etats-Unis consacre l'entreprise de tendance à but lucratif », La Revue des droits de l'homme, Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux, 2014

de cause sur le fond. Cet arrêt a été pris au nom de la protection de la liberté religieuse des employeurs, en se fondant sur la « Religious Freedom Restoration Act » (RFRA) de 1993, qui vise à restaurer la liberté religieuse. La Cour a ainsi affirmé que cette loi s'appliquait également aux entreprises à but lucratif privées classiques, consacrant ainsi la notion d'« entreprise de tendance » religieuse à but lucratif, même si cette reconnaissance est limitée aux entreprises étroitement contrôlées par des personnes physiques. Dans son argumentation, la Cour a souligné qu'elle avait déjà reconnu la protection de la liberté religieuse pour des exploitants individuels et a insisté sur le fait que le droit américain des sociétés ne contraignait pas une entreprise à but lucratif à ne poursuivre que des activités lucratives : « S'il est certainement vrai que l'objectif central d'une société à but lucratif est de gagner de l'argent, le droit des sociétés modernes n'exige pas de ces sociétés qu'elles fassent passer la recherche du profit aux dépens de toute autre activité, et beaucoup d'entre elles ne le font pas ». De nombreuses entreprises choisissent ainsi de s'engager dans des actions non lucratives, comme celles qui vont au-delà des obligations légales en matière de protection de l'environnement. Enfin, la Cour a conclu qu'une société commerciale dont le capital est fermé ou contrôlé par peu d'actionnaires peut légitimement se prévaloir de la protection de la liberté religieuse consacrée par la loi RFRA.

**29.- Difficultés.** Dans son opinion dissidente, la juge Ginsburg, exprime sa préoccupation quant aux implications potentielles de cette décision sur les revendications religieuses futures. Elle soulève des questions sur la manière dont la Cour pourrait traiter les cas impliquant des employeurs qui s'opposent, pour des raisons religieuses, à des pratiques médicales telles que les transfusions sanguines (comme les Témoins de Jéhovah), les antidépresseurs (refusés par la Scientologie), ou encore la vaccination. La Cour a répondu : « notre décision dans ces affaires porte uniquement sur l'obligation d'offrir l'accès à la contraception. Notre décision ne doit pas être comprise comme jugeant que l'obligation de fournir une assurance doit nécessairement être écartée si elle est en conflit avec les croyances religieuses de l'employeur. D'autres obligations de fournir une assurance, notamment concernant la vaccination, peuvent répondre à des impératifs différents (par exemple, la nécessité de combattre les maladies infectieuses) et les termes du débat sur les moyens les moins restrictifs pour respecter ces impératifs peuvent être différents ». La Cour a souligné que sa décision concernant la contraception ne s'appliquerait pas nécessairement à des cas impliquant des pratiques médicales comme les transfusions sanguines, la vaccination ou les antidépresseurs. Cependant, elle n'a pas

expliqué pourquoi une telle distinction était faite. L'exemple de la vaccination, pris par la Cour pour illustrer son point de vue, est jugé simple car il est facile pour le gouvernement de démontrer qu'elle répond à des impératifs de santé publique. En revanche, lorsqu'il s'agit de traitements moins critiques ou de finalités médicales différentes, la Cour devra justifier par quel raisonnement elle imposerait la prise en charge aux entreprises qui invoquent des objections religieuses. Dans cette affaire, la Cour semble favoriser la liberté « de l'entreprise » sur la liberté « dans l'entreprise » et, en l'espèce, s'agissant d'une entreprise classique, celle du propriétaire de l'entreprise sur celle du salarié.

## **Section 2 : la stigmatisation de l'entreprise de tendance**

**30.- Positionnement du problème.** Les entreprises de conviction représentant un microcosme dérogatoire parmi le paysage sociétal français, sont bien souvent assimilées à des dérives sectaires et sont de ce fait stigmatisées. Le législateur et les juges s'efforcent donc de distinguer les entreprises appliquant un régime singulier à leurs salariés et les mouvements sectaires que le professeur Philippe Malaurie décrit comme étant « l'avenir d'une société sans avenir »<sup>41</sup>.

**31.- Définition du terme « secte ».** Selon la Miviludes<sup>42</sup>, qui est la mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires, il n'existe pas de définition du mot « secte » par le législateur français, attaché au respect de toutes les croyances et aux principes de laïcité, de liberté de conscience et de religion. Par ailleurs, elle précise qu'il n'existe pas non plus de véritable définition de la religion, notion exclue du champ d'intervention de la puissance publique renvoyant exclusivement à la vie privée de chaque individu « sous réserve de l'absence de trouble à l'ordre public et du respect des lois et des règlements », faisant référence à l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du Citoyen de 1789 qui dispose que « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions même religieuses pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi ». Cependant, le système juridique français s'autorise à s'intéresser aux dérives sectaires, c'est à dire aux « pratiques, aux méthodes, aux actes et aux comportements, émanant de tout groupe ou tout individu, quelle que soit sa nature ou son activité, qui porte atteinte à l'ordre public, aux lois et aux règlements, aux libertés

---

<sup>41</sup> Ph. MALAURIE, Dictionnaire d'un droit humaniste, LGDJ, Lextenso éditions, Université Panthéon-Assas Paris II, 2015, p.213-215

<sup>42</sup> Miviludes, Rapport d'activité, 2021



fondamentales et à la sécurité ou à l'intégrité des personnes par la mise en oeuvre de techniques de sujétion, de pressions ou de menaces, ou par des pratiques favorisant l'emprise mentale et privant les personnes d'une partie de leur libre arbitre ».

### Paragraphe 1 : une lutte

**32.- Une lutte législative.** La nécessité de lutte contre les mouvements sectaires commence à se faire sentir en Europe après la mort des 923 membres du mouvement Temple du Peuple en 1978 à Georgetown au Guyana<sup>43</sup>. Ainsi, dès février 1983, le député Alain Vivien a remis au Premier ministre Pierre Mauroy un rapport nommé « Les sectes en France, expression de la liberté morale ou facteur de manipulation ? »<sup>44</sup> décrivant une dizaine de groupes susceptibles de constituer des mouvements sectaires de par leur idéologie ou leur fonctionnement. Par la suite les massacres des membres de l'Ordre du Temple Solaire dans plusieurs pays dont la France en 1995 contribueront à la création d'une première commission d'enquête parlementaire présidée et rapportée par les députés Alain Gest et Jacques Guyard puis de la publication du rapport « Les sectes en France »<sup>45</sup> le 10 janvier 1996, présentant cette fois pas moins de 173 mouvements sectaires classés selon leur nombre d'adeptes et assorti de dix critères de dangerosité justifiant une certaine vigilance à leur égard. Il est cependant précisé dès cette période la frontière difficile à établir entre le fonctionnement « légitime » et la « zone dangereuse » entre, notamment, « la conviction et les certitudes incontournables » ou entre « l'engagement et le fanatisme », le refus de stigmatisation a donc été relevé dès les premiers travaux parlementaires. Le 9 mai 1996, le gouvernement Juppé crée l'Observatoire interministériel sur les sectes par décret<sup>46</sup> auquel a succédé la Mission interministérielle de lutte contre les sectes (MILS) le 7 octobre 1998 placé auprès du premier ministre Jospin, chargée notamment « d'inciter les services publics à prendre, dans le respect des libertés publiques, les mesures appropriées pour prévoir et combattre les actions des sectes qui portent atteinte à la dignité de la personne humaine ou qui menacent l'ordre public », en précisant que cela doit s'effectuer « dans le respect des

---

<sup>43</sup> N. LUCA, « Quelles politiques face aux sectes ? La singularité française », Critique internationale n°17, éd. Presses de Sciences Po, 2002, pp. 105 125

<sup>44</sup> A. VIVIEN « Les sectes en France : Expressions de la liberté morale ou facteurs de manipulations ? », Rapport au Premier ministre, 1983

<sup>45</sup> Rapport n°2468 présenté par Alain Gest et enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 22 décembre 1995

<sup>46</sup> D. n° 96-387 du 9 mai 1996 portant création d'un observatoire interministériel sur les sectes

libertés publiques ». Cette lutte renforcée par la loi du 12 juin 2001<sup>47</sup> tendant à renforcer la prévention et la répression des mouvements sectaires portant atteinte aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales issue de la proposition de loi About-Picard, définissant la secte comme toute personne morale « qui poursuit des activités ayant pour but ou pour effet de créer, de maintenir ou d'exploiter la sujétion psychologique ou physique des personnes qui participent à ces activités ». Cette même loi a permis la création de l'article 223-15-2 du Code pénal, article qui punit de 3 ans de prison et 375 000 euros d'amende l'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire cette personne à un acte qui lui est gravement préjudiciable. Enfin, il est important de noter qu'elle interdit le harcèlement moral selon l'article L.1152-1 du Code du travail, peuvent donc être condamnées les sociétés pratiquant sur un salarié « l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement ». Cette lutte législative est toujours d'actualité puisque le 10 mai 2024 a été promulguée une loi visant à renforcer la lutte contre les dérives sectaires et à améliorer l'accompagnement des victimes<sup>48</sup>.

**33.- Une lutte juridique.** Le Conseil d'Etat a à plusieurs reprises fait la distinction entre organismes religieux et dérives sectaires. Une des affaires les plus connues reste celle des Témoins de Jéhovah. Le Conseil d'Etat a considéré que cette association était contraire à l'ordre public en 1985<sup>49</sup>. Egalement il a pu qualifier l'Eglise de scientologie mondialement connue comme opérant certaines dérives sectaires<sup>50</sup>. Cette distinction n'est cependant pas effectuée par la Cour de cassation<sup>51</sup>. La chambre sociale a par exemple validé le licenciement d'une personne engagée comme traducteur et devenue ensuite pasteur de l'Eglise universelle de Dieu, car elle avait créé une association rivale<sup>52</sup>. La chambre criminelle également, au sujet de l'Eglise de scientologie a suivi la motivation des juges d'appel « attendu que la cour d'appel énonce que l'Eglise de scientologie peut

---

<sup>47</sup> Loi n°2001-504 du 12 juin 2001 tendant à renforcer la prévention et répression des mouvements sectaires portant atteinte aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales : JORF n°135 du 13 juin 2001

<sup>48</sup> Loi n° 2024-420 du 10 mai 2024 visant à renforcer la lutte contre les dérives sectaires et à améliorer l'accompagnement des victimes : JORF n°0108 du 11 mai 2024

<sup>49</sup> CE, 1e février 1985, n°46488

<sup>50</sup> CE, 17 février 1992, n°86954

<sup>51</sup> A. MANNES, La conscience en droit social, thèse, 2018

<sup>52</sup> Cass. soc., 29 juin 1983, n°81-40.679

revendiquer le titre de religion, avant toutefois de relever que les individus peuvent utiliser une doctrine religieuse, en soi licite, à des fins financières ou commerciales pour tromper des tiers de bonne foi et que l'exercice d'un culte peut donner lieu à des manoeuvres frauduleuses de la part de certains des membres de cette religion »<sup>53</sup>, même si elle condamne ses pratiques, telle que la pratique d'escroquerie en bande organisée<sup>54</sup>, sans revenir sur la qualification de l'organisation en elle-même.

## Paragraphe 2 : une lutte encadrée

**34.- Les limites nationales.** La citation « L'Eglise est une secte qui a réussi » d'Ernest Renan, montre la confusion et la stigmatisation qu'il peut exister entre organisations à visée idéologique ou religieuse et dérives sectaires, qui sont des organisations qui bien souvent se revendiquent comme appartenant à la première catégorie. C'est pour cela que dans une circulaire du 27 avril 2005<sup>55</sup>, le Gouvernement a refusé d'actualiser la liste des mouvements sectaires et de définir le terme de « secte », au motif que cette démarche serait illusoire et ne correspondrait pas à l'état de droit. En effet, la stigmatisation de certaines organisations en tant que sectes serait contraire au principe de laïcité de l'Etat, qui se doit de conserver une attitude de neutralité. Aussi, afin de concilier la lutte contre les dérives sectaires avec le respect des libertés de croyances et de culte, la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires la « Miviludes » ne souhaite pas « mettre à l'index certains mouvements en contradiction avec la liberté de conscience, d'opinion ou d'association » et considère que la liste du rapport précité de 1995 a seulement la « valeur de référence historique », sans conséquence juridique. Par conséquent, en cas de doute sur la nature sectaire d'une entreprise, il convient dorénavant d'interroger la Miviludes sur l'existence d'une potentielle dérive au regard des critères d'appréciation qu'elle a dégagés. Il convient toutefois de relever que dans son rapport d'activité de 2021<sup>56</sup>, la Miviludes indique le fait que la France fait face à une croissance inédite des agissements à caractère sectaire, directement due à la pandémie de Covid-19 et les réseaux sociaux ayant instauré « un climat anxigène qui a contribué à déstabiliser les personnes vulnérables », la poussant à accélérer son action préventive et répressive auprès des pouvoirs publics.

---

<sup>53</sup> Cass. crim., 30 juin 1999, n°98-80.501

<sup>54</sup> Cass. crim., 16 oct. 2013, FS-D, n°12-81.532

<sup>55</sup> Circulaire du 27 mai 2005 relative à la lutte contre les dérives sectaires

<sup>56</sup> Miviludes, Rapport d'activité, 2021

**35.- Les limites européennes.** En 1984, le « Rapport sur les sectes dans l'Union européenne » rendu par le Parlement européen témoigne de cet équilibre à trouver en « protection du droit, parfaitement légitime, de croire et le droit, également légitime, de nourrir les inquiétudes quant aux conséquences des croyances »<sup>57</sup>. La Commission européenne des droits de l'homme considère que sont protégés l'église de scientologie, la secte Moon, les témoins de Jéhovah ou encore l'église pentecôtiste au même titre que les autres religions, la convention EDH ne semble pas faire de distinction entre dérive sectaire et religions « établies ». Cette explication se fait en raison de l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux garantissant la liberté de pensée, de conscience et de religion. La Cour a de surcroît fait une interprétation large de la notion de « religion » dans une affaire de 2017<sup>58</sup>.

**36.- Conclusion de titre.** Les entreprises de tendance se révèlent porteuses d'une grande diversité et de nombreux enjeux. A contrario, il convient d'analyser la situation dans laquelle les entreprises souhaitent au contraire que les salariés adoptent une attitude de neutralité sur leur lieu de travail, allant à l'encontre du principe de liberté religieuse en entreprise.

---

<sup>57</sup> Parlement européen, Rapport A4-0408/1997, 1997

<sup>58</sup> CJUE, 14 mars 2017, aff. C-157/15, G4S Secure Solutions) » : D. MARTIN, Article 19 TFUE, articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux et lutte contre les discriminations, JCI Europe Traité, LexisNexis, fasc. 602, 2017, n° 39.

## **Titre 2 : la laïcisation de la tendance**

**37.- Plan.** Malgré la laïcité de principe dans notre société, on voit apparaître la notion d'entreprise de tendance laïque (Chapitre 1), notion loin d'être dépourvue d'enjeux avec les retentissements qu'ont entraînés l'affaire de la crèche Baby Loup (Chapitre 2).

## **Chapitre 1 : la révélation de la tendance laïque**

**38.- Plan.** La laïcité est un principe reconnu constitutionnellement par notre République, les entreprises privées appliquant le principe de liberté religieuse sont confrontées à quelques limites (Section 1), ce principe prend cependant un nouveau tournant avec l'affaire Baby Loup (Section 2).

### **Section 1 : la laïcité à l'épreuve du principe de liberté religieuse**

#### **Paragraphe 1 : le principe de laïcité**

**39.- Etymologie.** Selon le site du Service public<sup>59</sup>, au temps de l'antiquité, le terme laïc vient du latin « laïcus » signifiant commun, du peuple ainsi que du grec « laikos » signifiant tout simplement peuple. Ainsi, quelqu'un de laïc est celui qui n'est pas religieux, qui est du monde des profanes. Progressivement à partir du XVIIe siècle, sous l'influence notamment des philosophes des lumières tels que Diderot et Voltaire, le terme « laïcité » prend le sens qui est toujours celui qu'on connaît actuellement, qui est celui de la séparation entre les affaires publiques et les affaires religieuses, souvent citée dans les Evangiles avec cette phrase « Rendez à César ce qui est à César et à Dieu ce qui est à Dieu ». Enfin, c'est après la Révolution française que cette notion de séparation est officiellement reconnue avec la loi du 9 décembre 1905 relative à la séparation des Eglises et de l'Etat. Le dictionnaire de l'Académie française voit la laïcité comme recouvrant un « caractère de neutralité religieuse, d'indépendance à l'égard de toutes Eglises et confessions ».

**40.- Définition.** Présente dans la Constitution de 1946 puis de 1958, dont l'article 1 dispose que la République est « indivisible, laïque, démocratique et sociale », le principe de laïcité est donc reconnu et garanti au même niveau que l'égalité et la liberté. Par sa décision du 21 février 2013<sup>60</sup>, le Conseil constitutionnel énonce que résultent du principe de laïcité : le respect de toutes les croyances et l'égalité de tous les citoyens devant la loi sans distinction de religion, la garantie du libre exercice des cultes, la neutralité de l'Etat ainsi que l'absence de culte officiel et de salariat du clergé. Il convient de noter que la

---

<sup>59</sup> Service public, origine du mot laïcité, 2024

<sup>60</sup> CE, décision n°2012-297 QPC, 2013

définition de la laïcité évolue constamment, dans son Dictionnaire de pédagogie<sup>61</sup>, au XIXe siècle, le premier théoricien de la laïcité Ferdinand Buisson indiquant que cette définition résultait d'un « lent travail des siècles ». Ce concept qui se transforme selon les évolutions de la société donne lieu à diverses interprétations, certains prônent une stricte séparation des autorités religieuses et de l'Etat et d'autres militent pour une « laïcité ouverte » avec une collaboration entre l'Etat et les religions.

**41.- Les différents type de laïcité.** Selon Xavier Delgrange<sup>62</sup>, magistrat au Conseil d'Etat de Belgique, pour envisager la création d'une entreprise à tendance laïque ou neutre, il est important de définir clairement le type de laïcité dont il s'agit. Il est nécessaire de distinguer entre la laïcité philosophique, qui est une croyance personnelle, et la laïcité politique, qui est un mode d'organisation de l'État. Avec cette clarification, on peut envisager qu'une entreprise puisse fonder son éthique sur la laïcité philosophique, choisir son personnel en fonction de cette orientation et imposer des obligations de loyauté. Néanmoins, cela nécessite que la législation nationale autorise cette exception au principe de non-discrimination dans les relations de travail, tel que requis par la directive 2000/78. Selon lui, la France pourrait paraître préservée de l'ambiguïté se glissant entre les deux faces de la laïcité, puisqu'elle a renoncé « à faire prévaloir une conception de la laïcité identifiée à l'incroyance active. Mais ce déplacement ne s'est pas opéré sans réticence, ni sans provoquer de nombreuses frustrations à l'intérieur des mouvements laïques militants. La preuve en est la difficulté qu'ils ont eu et qu'ils ont toujours à intégrer au « récit laïque » la tradition libérale de la laïcité et les compromis successifs avec le catholicisme que ce libéralisme a impliqués, difficulté qui a donné naissance à diverses formes d'irrédentisme ». L'auteur précise « nous appelons irrédentisme laïque une attitude ou un réflexe qui relève de la culture politique et qui consiste à penser que la laïcité juridique défigure ou trahit la vraie laïcité, vers laquelle il convient de tendre toujours et qui ne peut être qu'intégrale. Les objectifs qui incarnent cette laïcité intégrale peuvent varier à travers le temps mais la perspective est récurrente ». Mathilde Philip-Gay note ainsi que la laïcité philosophique entend renvoyer « les affaires spirituelles à la sphère privée ». Or la plupart des confusions sur (la signification de la laïcité en droit) proviennent de l'assimilation

---

<sup>61</sup> F. BUISSON, Dictionnaire de pédagogie, 1883-1887

<sup>62</sup> X. DELGRANGE, « Les neutralités de l'entreprise convictionnelle, commerciale ou managériale », Revue trimestrielle des droits de l'Homme n°133, 2023, pp. 67-100

erronée de ce registre philosophique à celui du droit français qui, au contraire, protège la liberté religieuse dans l'espace public, même si elle n'est pas sans limite »<sup>63</sup>.

## Paragraphe 2 : le principe de liberté religieuse en entreprise

**42.- Le principe de liberté religieuse.** La laïcité ne s'applique pas au contexte de l'entreprise privée. La liberté de religion est proclamée par la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH)<sup>64</sup> puis est consacrée dans l'entreprise non seulement par l'article L.1321-3 du Code du travail qui dispose que le règlement intérieur de l'entreprise ne peut « comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi et leur travail en raison de leurs opinions ou confessions », mais également l'article L.1132-1 du même Code qui prohibe toute sanction ou licenciement en raison des « convictions religieuses » du salarié<sup>65</sup>. La Cour de cassation a notamment précisé que « le principe de laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public. Ce principe ne peut dès lors être invoqué pour priver les salariés de la protection que leur assurent les dispositions du Code du travail ». <sup>66</sup>

**43.- Interdiction du prosélytisme.** La limite de la liberté religieuse en entreprise se trouve dans l'acte de prosélytisme, qui est le zèle ardent pour recruter des adeptes et tenter d'imposer ses idées<sup>67</sup>. Ainsi, selon la jurisprudence, le salarié ne saurait abuser de sa liberté religieuse, notamment en mettant à profit son activité professionnelle pour se livrer à des actes de prosélytisme<sup>68</sup>.

**44.- Principe de non-discrimination.** Le principe de non-discrimination tire son origine du principe d'égalité devant la loi, issue également de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, et reprise aussi au même article 1er de la constitution de l'actuelle Ve République. Tout d'abord, les textes qui fondent la base du droit constitutionnel

---

<sup>63</sup> M. PHILIP-GAY, Droit de la laïcité, Ellipses, Paris, 2016, p. 13. Dans le même sens, St. Hennette-Vauchez, « Nous sommes Achbita », Rev. trim. dr. eur., 2019/1, pp. 105-116, spécialement p. 115

<sup>64</sup> CEDH, 15 janv. 2013, req. no 4820/10

<sup>65</sup> J. SAVATIER « Liberté religieuse et relations de travail » in Mélanges Verdier, p. 455

<sup>66</sup> Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28.845, FS-P+B+R+I

<sup>67</sup> Dictionnaire, Larousse, éd. 2024

<sup>68</sup> C. BRISSEAU , La religion du salarié Dr. soc. 2008 p.781



consacrent d'égalité devant la loi, la non-discrimination et la liberté religieuse. Il s'agit de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris par le préambule de la Constitution du 4 octobre 1958, de la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et enfin de la Constitution actuelle, du 4 octobre 1958. Des textes internationaux et européens ont également confirmé la force de ces principes comme la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 et la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. C'est l'article L.1132-1 du Code du travail qui interdit les discriminations fondées sur les convictions religieuses.

**45.- Le principe de neutralité religieuse.** L'article L 1121-1 du Code du travail apporte quant à lui la précision selon laquelle des restrictions peuvent être apportées à la liberté religieuse, mais pas dans n'importe quel contexte et selon n'importe quelles conditions. Aussi le Code du travail, consacre la liberté religieuse et le principe de non-discrimination tout en permettant à l'employeur d'apporter des restrictions à la liberté de manifester ses convictions, notamment religieuses, sous certaines conditions encadrées. La loi travail du 8 août 2016<sup>69</sup> a précisé cette possibilité en réaffirmant aux entreprises l'autorisation d'ajouter d'une clause une neutralité religieuse dans leur règlement intérieur tout en précisant le cadre dans lequel cela pouvait se faire, sous l'influence de l'affaire de la crèche « Baby Loup ».

## **Section 2 : le principe de liberté religieuse à l'épreuve de l'affaire Baby Loup**

**46.- Faits de l'espèce.** La crèche privée associative Baby-Loup est une crèche privée associative militante ayant un projet éducatif « laïque », dont le règlement intérieur impose au personnel une obligation de neutralité se traduisant par l'interdiction du port de signes religieux. A son retour de congé parental, une éducatrice spécialisée s'était présentée portant le voile islamique sur son lieu de travail. Elle fut de ce fait licenciée pour faute grave. La salariée a assigné l'association Baby-Loup devant le conseil des Prud'hommes de Mantes-la-Jolie en nullité du licenciement en raison d'une discrimination envers ses convictions religieuses. Par un jugement du 13 décembre 2010<sup>70</sup>, les juges du

---

<sup>69</sup> Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n° 0184 du 9 août 2016

<sup>70</sup> CPH Mantes-la-Jolie, 13 décembre 2010, R G n° F 10/00587

fonds la déboutent de sa demande. Elle interjette appel devant la Cour d'appel de Versailles.

**47.- L'arrêt de la cour d'appel de Versailles du 27 octobre 2011.** Dans un premier temps, la cour d'appel de Versailles rend un arrêt le 27 octobre 2011<sup>71</sup> confirmatif du jugement de première instance en caractérisant la faute grave du salarié. Elle appuie sa décision sur le fait que la lettre de licenciement invoquait des « provocations incessantes et multiples » de la part de la salariée, accompagnées d'insubordination, d'obstruction, de menaces, de pressions sur les témoins que sont les salariés de l'association ou les parents ayant placé leurs enfants dans la crèche Baby Loup, également sont cités des témoignages dictés par la prévenue au nom de la « solidarité entre musulmanes ». La question de droit dans cet arrêt est « 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 Baby Loup tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche ». En se fondant sur les articles L.1121-1 et L.1321-3 du Code du travail, la cour d'appel de Versailles considère que les dispositions du règlement intérieur de l'association Baby Loup sont « justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché », donnant donc raison à la salariée, infirmant ainsi la décision des juges du fond. La portée de cet arrêt d'appel doit cependant être limitée à l'accueil de la « petite enfance », d'enfants de « jeune âge ». La neutralité exigée est justifiée dans l'arrêt d'appel par l'activité à portée éducative de la crèche Baby-Loup et de l'âge du public : « les enfants, compte tenu de leur âge, n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'apparence religieuse ».

**48.- Portée législative de l'arrêt d'appel.** Cet arrêt a suscité plusieurs propositions de réforme. Le 25 octobre 2011, une proposition de loi a été déposée au Sénat par Madame Françoise Laborde, au nom du Rassemblement démocratique et social européen, « Visant à étendre l'obligation de neutralité aux structures privées en charge de la petite enfance et à assurer le respect du principe de laïcité »<sup>72</sup>. Elle prévoit d'inclure une obligation de neutralité dans les dispositions légales concernant la qualification

---

<sup>71</sup> CA Versailles, 27 octobre 2011, n° 10/05642 obs. P.LOKIEC et J. PORTA

<sup>72</sup> Proposition de loi visant à étendre l'obligation de neutralité aux structures privées en charge de la petite enfance et à assurer le respect du principe de laïcité, Rapport n° 144 (2011-2012), déposé le 30 novembre 2011

professionnelle et l'agrément des personnes habilitées à accueillir de jeunes enfants. Cette proposition de loi a été associée à un avis du Haut Conseil à l'intégration datant du 1<sup>er</sup> septembre 2011 sur l'« Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise »<sup>73</sup>. Cet avis mentionne le jugement rendu dans l'affaire Baby Loup par le conseil des prud'hommes de Mantes la Jolie qui confirme que « les personnels des établissements privés associatifs ou d'entreprises qui prennent en charge descendants, sur un mode collectif, dans des crèches ou haltes garderies ou, pour les enfants en situation de handicap, dans des établissements spécialisés du secteur privé, hors les structures présentant un caractère propre d'inspiration confessionnelle, se doivent d'appliquer les règles de neutralité et d'impartialité ». Plus généralement, « le HCI défend que le principe de laïcité régissant les services public doit être étendu aux structures privées des secteurs : social, média-social, ou de la petite enfance, chargées d'une mission de service public ou d'intérêt général, hors le cas des aumôneries et des structures présentant un caractère propre d'inspiration confessionnelle ». Selon le Professeur François Gaudu<sup>74</sup>, cette suggestion ne fait pas consensus. Certains estiment que le Haut Conseil à l'intégration n'avait pas raison d'affirmer qu'une nouvelle loi était nécessaire pour imposer le principe de laïcité dans les structures de droit privé exerçant une « mission de service public ou d'intérêt général ». Il est donc envisageable qu'une telle structure intègre dans son règlement intérieur une disposition imposant à ses salariés, comme aux agents publics, une attitude de neutralité religieuse dans le cadre du service. Il considère donc qu'il est peu probable qu'une telle disposition soit considérée comme illicite par le Conseil d'Etat, car c'est d'avantage la nature du service public de l'activité qui importe que le cadre juridique dans laquelle elle est exercée.

**49.- Les arrêts de la Cour de Cassation du 19 mars 2013.** La chambre sociale de la Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel<sup>75</sup> et renvoie l'affaire devant la Cour d'appel de Paris. Elle considère dans sa décision que le principe de laïcité ne peut pas être appliqué aux salariés d'un employeur de droit privé qui ne gère pas un service public. Dès lors, elle estime que la clause du règlement intérieur imposant le rejet du principe de laïcité et de neutralité n'était ni justifiée, ni proportionnée, l'employeur ne pouvait donc pas s'en prévaloir pour licencier la salariée. Le licenciement est donc discriminatoire et nul de ce fait. Il convient de noter que le même jour, la Cour de cassation rend un autre arrêt

---

<sup>73</sup> Haut Conseil à l'intégration, Avis « Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise », 2011

<sup>74</sup> F. GAUDU « L'entreprise de tendance laïque », Dr. soc., 2011, p.1186

<sup>75</sup> Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28.845, avis B. ALDIGE, note J. MOULY et obs. J. PORTA, AJDA 2013

concernant le licenciement d'une salariée portant le voile islamique, en l'espèce il s'agissait d'une employée d'une caisse de la sécurité sociale. Le Cour conclut dans cette seconde solution que les principes de neutralité et de laïcité du service public s'appliquent à l'ensemble des services publics, y compris quand ils sont assurés par des organismes de droit privé. Le licenciement de la salariée est donc déclaré fondé dans cet deuxième arrêt<sup>76</sup>.

**50.- L'arrêt de la Cour d'appel de renvoi du 27 novembre 2013.** La Cour d'appel de Paris<sup>77</sup> vient confirmer le jugement du Conseil des Prud'hommes au motif que l'association Baby-Loup est une entreprise de conviction et peut, à ce titre, exiger la neutralité de ses salariés. Elle justifie cette décision considérant que les statuts de l'association ont pour objectif 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 », et que « de telles missions sont d'intérêt général », et enfin qu'« au regard tant de la nécessité de protéger la liberté de pensée, de conscience et de religion à construire pour chaque enfant, que de celle de respecter la pluralité des options religieuses des femmes au profit desquelles est mise en œuvre une insertion sociale et professionnelle aux métiers de la petite enfance, dans un environnement multiconfessionnel, ces missions peuvent être accomplies par une entreprise soucieuse d'imposer à son personnel un principe de neutralité pour transcender le multiculturalisme des personnes auxquelles elle s'adresse ». La salariée se pourvoit à nouveau en cassation.

**51.- L'arrêt de l'Assemblée plénière du 25 juin 2014.** Ainsi, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation devait trancher sur le fait de savoir si un employeur a le droit de restreindre la liberté religieuse de ses salariés par le biais de son règlement intérieur<sup>78</sup>. En premier lieu l'Assemblée plénière de la Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel de renvoi qui a approuvé l'admission de la restriction via règlement intérieur de l'association de la liberté de manifester ses opinions religieuses des salariés et a énoncé dans sa décision que le licenciement de la salariée était « justifié par son refus d'accéder aux demandes licites de son employeur de s'abstenir de porter son voile et par les

---

<sup>76</sup> Cass. soc., 19 mars 2013, n°12-11.690, note J.-D. DREYFUS, AJCT 2013, obs. J.FICARA, Dr. soc. 2013 étude E. Dockés, étude F. LARONZE, RDT 2013, étude P. ADAM

<sup>77</sup> CA Paris Pôle 6, 9ème ch., 27 novembre 2013, n° S 13/02981, D.2014, note J.MOULY, AJCT 2014, obs. J.-D. DREYFUS, Dr soc. 2014, étude J.-E. RAY, étude F. LARONZE

<sup>78</sup> Cass. ass. plén., 25 juin 2014, 13-28.369, D. 2014, AJDA 2014

insubordinations répétées et caractérisées décrites dans la lettre de licenciement et rendant impossible la poursuite du contrat de travail ». Les juges de la Cour de cassation ont considéré que la clause du règlement intérieur de la crèche définissait avec suffisamment de précisions la restriction à la liberté de manifester sa religion, elle a ainsi contredit les juges de la chambre sociale de la Cour de cassation dans sa décision de 2013 sur ce point là. Cependant, elle invalide une partie de la décision de la cour d'appel car elle refuse de considérer que l'association Baby-Loup soit une entreprise de conviction. Elle justifie cela en énonçant qu'elle n'a pas pour objet de promouvoir ou de défendre des convictions religieuses, politiques ou philosophiques et que les statuts de l'association visent le développement d'une activité liée à la petite enfance, sans aucun enjeu relatif aux convictions religieuses. Elle reste donc soumise aux règles applicables dans toutes les entreprises privées. L'Assemblée plénière a donc admis qu'une entreprise privée pour instaurer des « restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ». En revanche, elle refuse d'attribuer à cette restriction de la liberté de manifester sa religion indiquée dans le règlement intérieur comme ayant une portée générale.

**52.- La qualification « d'entreprise de conviction ».** Certains auteurs trouvent cela décevant le fait que l'Assemblée plénière de la Cour de cassation ait censuré la qualification d'entreprise de conviction », que la Cour d'appel de Paris avait pourtant accordé à cette association, car une entreprise de conviction n'a pas à avoir un objectif essentiellement religieux ou politique, comme par exemple les boucheries halal ou les restaurants cachers<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup> N. HERVIEU, « Entretien croisé des Professeurs Gwénaële Calvès et Emmanuel Dockès sur le retentissant arrêt Baby Loup », La revue des Droits de l'Homme, 2014

## **Chapitre 2 : la réception de la tendance laïque**

**53.- Plan.** Le phénomène désormais appelé « entreprise de tendance laïque » a donc impacté le milieu de l'entreprise et le monde juridique, notamment suite à l'affaire Baby Loup (section 1), et cela a pu créer de réelles difficultés dans la balance entre ce désir de neutralité et la liberté religieuse de principe devant être accordée au salarié (section 2).

### **Section 1 : les conséquences de l'affaire Baby Loup**

**54.- Une immixtion de la laïcité en entreprise.** L'affaire de la crèche Baby Loup présente véritablement une victoire du principe de la laïcité sur la liberté religieuse en entreprise<sup>80</sup>. Avant cette décision, il existait de fortes chances que l'employeur se voit condamné pour discrimination en interdisant le port du voile islamique à l'une de ses salariées, comme c'était le cas au commencement de l'affaire.

**55.- Une immixtion encadrée.** Christophe Radé considère qu'il ne faut cependant pas interpréter cette décision de la Cour de cassation comme ayant une portée générale en faveur de la laïcité en entreprise et une interdiction ferme et définitive du port du voile dans tous les milieux professionnels. La Cour de cassation a fait attention à montrer que l'arrêt a été rendu en ce sens proportionnellement au poste qu'occupait la salariée portant le voile islamique, qui était en contact avec le public, d'autant plus d'un jeune âge et dans le milieu éducatif. On peut cependant entendre que cette décision s'applique à tout le milieu éducatif en général et pas seulement à celui en lien avec la petite enfance. La décision « Baby Loup » démontre qu'il faut donc tenir compte des conditions concrètes de fonctionnement de l'entreprise afin d'estimer les restrictions que l'employeur est en droit d'imposer. Il faut d'abord prendre en compte la taille de celle-ci comme cela a été le cas dans l'affaire Baby Loup, qui était une petite structure avec un effectif de dix-huit salariés ce qui amenait nécessairement le personnel à être en contact avec le public, notamment les parents des enfants dont le personnel était en charge. D'autres critères peuvent être pris en compte tel que l'âge des clients de l'entreprise et l'objet de l'activité. Ainsi, l'arrêt Baby Loup permet de penser que des restrictions comparables à la liberté de manifester ses convictions religieuses peuvent être instaurées dans les établissements

---

<sup>80</sup> C. RADE, « L'après Baby Loup, Recueil Dalloz », 2014, p.1536

d'enseignements recevant des mineurs, dans des foyers d'accueil ou d'insertion, des clubs sportifs, dans toutes les structures exerçant des missions d'éducation ou d'insertion, recevant un jeune public ayant une plus grande chance d'être influençable. Dans cette logique, cette décision pourrait donc également s'appliquer dans les établissements recevant des personnes âgées dépendantes, on peut penser aux maisons de repos ou de retraite de type EPHAD.

**56.- Exclusion du problème pour les entreprises chargées de la gestion d'un service public.** Cette solution ne présente pas d'évolution majeure pour les entreprises en charge de la gestion d'un service public. En effet, on applique à ce type d'entreprise le principe constitutionnel de laïcité, ainsi les restrictions aux libertés des salariés peuvent être directement fondées sur cette exigence de neutralité religieuse sans qu'il y ait besoin d'apporter de justifications supplémentaires. Cette exigence s'est manifestée notamment dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation de cassation concernant les salariés d'une caisse primaire d'assurance maladie. La Cour avait énoncé dans sa solution que « les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé »<sup>81</sup>, et que cette interdiction de manifester ses croyances religieuses passe surtout par une obligation de neutralité vestimentaire.

**57.- Exclusion du problème pour les entreprises de tendance non laïque.** Pour le cas des entreprises de tendance dites « classiques », les restrictions au principe de liberté religieuse peuvent être admises dès lors que celles-ci sont conformes aux valeurs défendues par l'entreprise et acceptées par le salarié lors de son embauche.

**58.- Application hors entreprise.** La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a indiqué que le fait que la loi interdise le foulard islamique l'école<sup>82</sup> ne peut pas s'appliquer pour une association<sup>83</sup>. Ainsi des animateurs en classes de mer pour des élèves d'école primaire devant prendre le repas avec eux notamment ne peuvent techniquement pas se voir interdire le port de signes religieux. Le problème soulevé ici est que de nombreuses associations collaborent à différents degrés avec les

---

<sup>81</sup> Cass. Soc. 19 mars 2013 n°12-11.690, note J.-D Dreyfus

<sup>82</sup> Loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, JORF n°65 du 17 mars 2004

<sup>83</sup> F. GAUDU « L'entreprise de tendance laïque », Dr. soc., 2011, p.1186

établissements éducatifs publics. Certaines associations prennent en charge les cantines scolaires ou encore le sport organisé au sein de l'établissement, d'autant plus que bien souvent certaines sont subventionnées. Il est donc difficile de gérer la neutralité du personnel dans ces cas là. Avec l'affaire Baby Loup certains auteurs voient une extension de la portée des règles du service public de neutralité vers les associations, menant à une assimilation des salariés associatifs à des agents publics<sup>84</sup>.

**59.- Influence sur la législation nationale.** Le 10 août 2016, L'article L.1321-2-1 a été introduit dans le Code du travail autorisant les entreprises à inscrire le principe de neutralité issu du droit du service public dans leur règlement intérieur. Il provient de la loi El Khomri du 8 août 2016<sup>85</sup>, qui permet qu'une entreprise restreigne la manifestation des convictions de ses salariés au nom du principe de neutralité qui serait inscrit dans son règlement intérieur, à condition que « ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché »<sup>86</sup>. Cette législation est bien conforme à la clause de standstill requis par la directive, clause qui autorise les États membres à maintenir les dispositions en vigueur ou à figer, dans une loi future, les pratiques existant à la date d'adoption de la directive<sup>87</sup>.

**60.- Réception par les juridictions internationales.** La décision rendue par la Cour de cassation en France a d'abord été interprétée comme étant en accord avec les normes et les principes établis par les Cours européennes, réduisant ainsi les inquiétudes quant à d'éventuelles condamnations ou recours ultérieurs<sup>88</sup>. Cette interprétation s'appuie sur plusieurs éléments : d'abord, la décision a été perçue comme étant pragmatique et équilibrée, prenant en considération les intérêts des parties impliquées tout en respectant les fondements du droit du travail et des droits de l'homme. De plus, elle s'est alignée avec la jurisprudence européenne, en harmonie avec les décisions de la Cour européenne des droits de l'homme et de la Cour de justice de l'Union européenne. Enfin, la Cour de cassation a agi dans le cadre de la marge d'appréciation laissée aux États membres par

---

<sup>84</sup> M.-O. PADIS « Position. Après l'affaire Baby Loup : les associations au piège d'une laïcité nouvelle », Esprit, éd. Esprit, pp. 5-7, 2013

<sup>85</sup> Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n° 0184 du 9 août 2016

<sup>86</sup> C. trav., art. L.1321-2-1

<sup>87</sup> I. HACHEZ, « L'effet de standstill : le pari des droits économiques, sociaux et culturels ? », Strada lex

<sup>88</sup> C. RADE, « L'après Baby Loup, Recueil Dalloz », 2014, p.1536



les Cours européennes, tout en veillant à la bonne application des directives européennes pertinentes, notamment celle concernant le transfert d'entreprises datant du 27 novembre 2000. Cependant, les avocats de la salariée ont saisi le Comité des droits de l'homme (CDH) de l'Organisation des Nations unies en déposant une requête le 18 juin 2015. Le Comité a rendu un avis contraignant le 10 août 2018<sup>89</sup> en estimant que le licenciement de la salariée de la crèche Baby Loup constituait une discrimination fondée sur ses convictions religieuses. L'arrêt de la Cour de cassation se trouvait être incompatible avec les articles 18 et 26 du pacte international relatif aux droits civils et politiques du fait de l'atteinte faite à la liberté religieuse. Le licenciement a également été considéré comme stigmatisant, la « faute grave » empêchant à la salariée d'obtenir toute indemnité. Le CDH n'a toutefois pas remis en cause la possibilité pour une entreprise d'imposer la neutralité religieuse aux salariés si cela est justifié par la nature de l'activité et proportionné au but recherché, ce qui n'est pas le cas du port du foulard, celui-ci n'étant pas considéré comme un acte de prosélytisme<sup>90</sup>.

## **Section 2 : les conséquences du développement de l'entreprise de tendance laïque**

**61.- Débat doctrinal.** La doctrine en faveur de la laïcité énonce les inconvénients que soulèvent le phénomène des entreprises de tendance laïques<sup>91</sup>. En admettant qu'il y existe des entreprises d'orientation laïque, on admet donc à contrario qu'il existe des entreprises qui ne le sont pas. Seulement, la France est une république laïque, la laïcité est donc déduite naturellement dans chaque établissement, elle n'a pas à être ajoutée de façon volontaire mais y est présente de principe. Il est cependant vrai que les agents et établissements du service public soient tenus à une laïcité au sens strict du terme, on remarque aisément que le reste de la société voit plus la laïcité dans le fait d'autoriser la liberté religieuse. En effet, le prosélytisme est autorisé hors de l'entreprise, les croyants peuvent faire à leur guise la promotion de leur religion tout comme les athées peuvent aisément s'opposer publiquement à toute forme de religion, de s'en moquer, le blasphème étant également autorisé en France. Ainsi, dans le respect des lois en vigueur, les institutions et les individus ont totalement le droit de ne pas être laïques, on le voit parfaitement avec les entreprises de tendance. Néanmoins, il convient de noter que la

<sup>89</sup> Comité des droits de l'homme, avis, 10 août 2018, CCPR/C/123/D/2662/2015

<sup>90</sup> S. HENNETTE VAUCHEZ « Pour une lecture dialogique du droit international des droits humains. Remarques sur les constatations du Comité des droits de l'Homme dans l'affaire Baby Loup, et quelques réactions qu'elles ont suscitées », La Revue des droits de l'homme, 2014

<sup>91</sup> F. GAUDU « L'entreprise de tendance laïque », Dr. soc., 2011, p.1186

CEDH ayant reconnu la laïcité en tant que conviction philosophique au sens de l'article 9 de la CESDH, ces arguments viennent donc quelque peu contredire l'avis de la Cour<sup>92</sup>. Vincent Valentin a conclu sur cette citation « il semble d'abord difficile de récuser que la laïcité repose sur un choix philosophique, une conception de l'existence ou du juste rapport à autrui, et puisse être en même temps qu'un principe du droit public un principe de comportement et d'organisation pour les personnes privées. Choisir la neutralité n'est pas neutre, et peut être l'expression d'une conviction profonde. Par conséquent, l'idée d'Etat laïque appelle la reconnaissance du choix de la neutralité comme une conviction valable pour la vie privée, et à fortiori pour une entreprise privée, où se pose la question de la définition des règles communes. Toute conviction forte peut être une tendance, la laïcité peut être une conviction forte »<sup>93</sup>.

**62.- L'avènement des chartes de laïcité.** Certaines entreprises se sont vues refuser ce traitement particulier de restriction à la liberté de manifester ses convictions religieuses, telles que les entreprises de recyclage ou les mutuelles d'assurance, dont plusieurs avaient manifesté leur intérêt pour des « chartes de laïcité »<sup>94</sup>. La décision d'un groupe spécialisé dans le recyclage d'adopter une charte de la laïcité et de la diversité a suscité des préoccupations quant à ses répercussions sur les libertés individuelles des employés. La Cour de cassation a estimé que les restrictions à la liberté religieuse ne peuvent être uniquement justifiées par le principe de laïcité, en dehors des entreprises chargées d'un service public. Le licenciement de la salariée a donc résulté des insuffisances du règlement intérieur<sup>95</sup>. Cette initiative s'inscrit dans un contexte marqué par des affaires juridiques telles que celle de Baby Loup, où les questions de liberté religieuse en milieu professionnel ont été soulevées. Après cette entreprise de recyclage, d'autres établissements ont commencé à manifester leur intérêt pour ces chartes de laïcité. Les critiques exprimées mettent en lumière le potentiel de cette charte à restreindre la liberté d'expression et de pratique religieuse des employés, notamment en interdisant les manifestations de convictions politiques ou religieuses ainsi que les signes religieux ostentatoires. De plus, le recours à un référendum pour l'adoption de cette charte soulève des interrogations sur la démocratie interne au sein de l'entreprise. Certains soulignent

---

<sup>92</sup> CEDH, (GC), 18 mars 2011, req. n° 30814/06, Aff. Lautsi et autres c/ Italie

<sup>93</sup> V. VALENTIN, «La notion d'entreprise de conviction 'laïque'», in B. Callebat, H. de Cour- rès et V. Parisot (dir.), Les religions et le droit du travail. Regards croisés, d'ici et d'ailleurs, Bruylant, Bruxelles, 2017, pp. 271-284, spécialement p. 276.

<sup>94</sup> Christophe Radé L'entreprise et les chartes de laïcité Recueil Dalloz 2014 p.816

<sup>95</sup> Cass. soc. 19 mars 2013 n°11-28.845

également que les garanties juridiques précédentes, telles que la jurisprudence relative aux entreprises de tendance, semblaient offrir une meilleure protection des libertés individuelles des employés en évaluant attentivement l'activité de l'entreprise et en justifiant toute restriction aux libertés individuelles par des impératifs spécifiques liés à cette activité<sup>96</sup>, ce qui n'est absolument pas le cas dans le procédé d'adoption de cette charte qui ne justifie en rien les restrictions apportées aux libertés individuelles. Dans ce contexte, certains estiment qu'une intervention des instances juridiques supérieures, telles que le Conseil d'État et la Cour de cassation, pourrait être nécessaire pour définir un cadre plus précis et contraignant pour les entreprises en matière de droits et de libertés individuelles. Cela pourrait inclure une clarification des critères pour déterminer ce qu'est une "entreprise de tendance" et une évaluation rigoureuse de la justification et de la proportionnalité des restrictions aux libertés individuelles des employés. Il est essentiel que les droits et libertés individuelles des employés soient protégés, tout en reconnaissant les besoins légitimes des entreprises. Une intervention des autorités juridiques compétentes pourrait contribuer à établir un équilibre approprié entre les intérêts des employés et ceux des entreprises.

**63.- Une problématique éprise d'actualité.** Récemment, une salariée intérimaire s'est vu refuser de travailler au sein de l'entreprise de chaussures « Geox » du fait qu'elle désirait travailler en portant le voile islamique. Cette affaire fortement médiatisée met une fois de plus en lumière la scission entre les partisans de la liberté religieuse et ceux de la laïcité au travail. Recevant diverses menaces, le gérant du magasin a porté plainte pour diffamation et injures<sup>97</sup>.

**64.- La neutralité à objectif commercial : avis de la CEDH.** La Cour européenne des droits de l'homme a déjà autorisé une entreprise commerciale sans revendication d'une éthique ou d'une idéologie particulière à mener une politique entrepreneuriale dans un objectif de neutralité passant par la restriction de la liberté convictionnelle de ses salariés<sup>98</sup>. Dans son arrêt Achbita<sup>99</sup>, elle considère qu'un règlement d'entreprise qui

---

<sup>96</sup> CEDH, 15 janvier 2013, n°48420/10 obs. J. PORTA

<sup>97</sup> Le parisien, « Gérant d'une boutique Geox menacé de mort : ce que dit la loi sur le port du voile au travail », article de presse, 2024

<sup>98</sup> X. DELGRANGE, « Les neutralités de l'entreprise convictionnelle, commerciale ou managériale », Revue trimestrielle des droits de l'Homme n°133, 2023, pp. 67-100

<sup>99</sup> CJUE, 14 mars 2017, n° C-157/15, Arrêt de la Cour, Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre G4S Secure Solutions NV

prohibe le port de signes conventionnels aux salariés sous forme d'interdiction générale, n'établit pas une distinction directement fondée sur la religion mais peut contenir une distinction indirecte si « l'obligation en apparence neutre qu'elle contient aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données ». Elle fait donc une distinction très restrictive de la notion de distinction directe, ouvrant la boîte de pandore aux entreprises strictement commerciales dans leur politique de neutralité.

**65.- Conclusion de partie.** La notion d'entreprise de tendance est flexible et peut s'appliquer à diverses situations où une entreprise souhaite promouvoir des valeurs spécifiques. Les établissements d'enseignement confessionnel, par exemple, peuvent imposer des restrictions significatives aux libertés de leurs salariés pour s'assurer que leurs actions soient en accord avec les valeurs religieuses ou morales de l'institution. De même, les établissements éducatifs laïques, qui prônent la neutralité, peuvent exiger de leurs salariés un respect strict de cette neutralité afin de garantir un environnement d'apprentissage impartial pour tous les élèves. La Constitution charge l'Etat d'assurer à chaque individu et familles les conditions nécessaires à leur développement et de garantir l'accès équitable à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. Dans ce cadre, l'Etat peut, à travers ses activités législatives et judiciaires, reconnaître et soutenir la capacité des établissements éducatifs, qu'ils soient confessionnels ou laïques, à imposer les restrictions nécessaires pour préserver et promouvoir leurs valeurs.

## **Partie II : LE REGIME SINGULIER DE LA TENDANCE**

**66.- Plan.** Les entreprises de tendance disposent d'un régime dérogatoire, quoique encadré dès le commencement et durant la relation de travail (Titre 1), mais il ne faut pas oublier que les salariés sont toutefois protégés au même titre que les salariés des entreprises dites « ordinaires », notamment au moment de la rupture de la relation de travail et dans les relations collectives (Titre 2).

## **Titre I : un régime dérogatoire encadré**

**67.- Plan.** La directive 2000/78/CE permet le maintien de législations étatiques autorisant « les églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions » à adopter une attitude dérogatoire au principe de non-discrimination. D'une part, lors de l'embauche, l'entreprise peut distinguer sur la base de la religion ou de la conviction en énonçant « une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation » (chapitre 1). D'autre part, dans la relation de travail, elle peut requérir de son personnel « une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation » (chapitre 2).

## **Chapitre 1 : la spécificité du commencement de la relation de travail**

**68.- Plan.** Le salarié peut se voir appliquer le régime juridique appliqué aux entreprises de tendance bien avant le commencement de la relation de travail avec la signature de son contrat, dès le stade du recrutement (Section 1), il faut tout de même relever que ce recrutement dérogatoire au droit commun n'est pas sans limite et a notamment fait l'objet de restrictions par le droit européen (Section 2).

### **Section 1 : un recrutement dérogatoire**

**69.- Résumé.** Dans le cadre du régime dérogatoire appliqué par les entreprises de tendance, la conviction du salarié peut ainsi être prise en compte dès le moment de son recrutement, avant la conclusion de son contrat de travail, sans que la prise en compte de ce critère soit considérée comme étant discriminante.

#### **Paragraphe 1 : un recrutement dérogatoire admis**

**70.- Une admission européenne et nationale.** L'article 4§1 de la Directive 2000/78 CE du 27 novembre 2000 précitée permet aux États membres de déroger à l'interdiction de discrimination dans certaines situations professionnelles. Cette dérogation est autorisée lorsque la caractéristique protégée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice. Toutefois, cette différence de traitement doit être justifiée par un objectif légitime et être proportionnée. En France, la loi n°2008-496 du 27 mai 2008<sup>100</sup> a incorporé ces dispositions dans le Code du Travail via l'article L.1133-1. Cette disposition élargit considérablement les situations dans lesquelles des exceptions au principe de non-discrimination peuvent s'appliquer. Ainsi, elle autorise les différences de traitement lorsqu'elles sont justifiées par une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif poursuivi soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

---

<sup>100</sup> LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JORF n°0123 du 28 mai 2008

**71.- Des questions limitées.** Le recruteur se trouve dans une position complexe où ses options sont limitées, soit interroger le candidat, soit attendre que celui-ci exprime spontanément son accord avec la culture de l'entreprise. Cependant, selon l'article L. 1221-6 du Code du travail, les questions posées lors d'un entretien d'embauche doivent uniquement évaluer la capacité du candidat à occuper le poste proposé ou ses compétences professionnelles, avec un lien direct avec le poste ou l'évaluation des compétences. Néanmoins, dans des circonstances particulières, comme lorsqu'un grand journal quotidien recrute un journaliste, poser des questions sur les opinions politiques du candidat n'est plus entièrement prohibé. En 1998, dans l'affaire « Karlsson contre Suède »<sup>101</sup>, la Commission européenne des droits de l'homme a jugé que l'Église nationale suédoise pouvait justifier le refus de la candidature d'un pasteur opposé à l'ordination des femmes, arguant que cela aurait entravé sa collaboration avec des collègues féminins. Dans ces cas précis, le contrôle exercé par l'employeur potentiel sur les qualifications du candidat n'est pas considéré comme une atteinte au droit à la liberté de religion, protégé par l'article 9 de la CESDH.

#### Paragraphe 2 : un recrutement dérogatoire limité

**72.- Un aménagement limité au stade du recrutement.** Dans le cadre des entreprises orientées par des valeurs spécifiques, les implications liées aux convictions personnelles des employés et à la pertinence par rapport au poste peuvent être perçues différemment comparativement aux entreprises sans orientation particulière. Dans ces circonstances, le lien entre les convictions individuelles et les exigences du poste peut être plus directement établi. Cependant, si une entreprise orientée par des valeurs spécifiques engage un employé qui ne partage pas ces valeurs, elle ne peut par la suite invoquer ces valeurs contre lui. La cour d'appel de Paris a illustré ce principe dans l'affaire du licenciement pour insuffisance professionnelle du directeur de l'association « Centre Gai et Lesbien de Paris »<sup>102</sup>. La lettre de licenciement notait : « Vos convictions ne correspondent pas à celles de votre employeur, la cause que nous défendons n'est pas la vôtre ». L'orientation sexuelle du directeur n'avait pas été un obstacle lors de son recrutement. Par conséquent, les manifestations de l'hostilité de l'employeur envers l'orientation sexuelle du

---

<sup>101</sup> Commission européenne des droits de l'homme, Karlsson c. Suède, requête n° 12356/86, décision du 8 septembre 1988 sur la recevabilité de la requête, DR 57/178.

<sup>102</sup> CA Paris, 11 mars 2005, no 03-3879 ; commenté par : A. DORANT, Harcèlement moral, dignité et sexualité, JSL 2006, 184.



salarié durant son contrat de travail ont été considérées comme du harcèlement moral, et le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

**73.- L'interdiction des investigations secrètes.** Dans les entreprises orientées par des valeurs spécifiques, il peut être nécessaire pour l'employeur de prendre connaissance des convictions religieuses, politiques ou philosophiques des candidats à un emploi, car celles-ci peuvent être considérées comme des critères essentiels pour l'exercice adéquat du poste. Cependant, il est interdit à l'employeur de mener des enquêtes secrètes sur ces convictions, comme le précise l'article L.1221-8 du Code du travail qui exige que le candidat soit informé préalablement des méthodes et techniques de recrutement utilisées à son égard. De même, l'article L.1221-9 du Code du travail stipule que toute information personnelle concernant un candidat à un emploi ne peut être collectée à son insu par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance. Ainsi, les enquêtes clandestines sont strictement interdites.

## **Section 2 : un recrutement encadré**

### **Paragraphe 1 : l'encadrement de la jurisprudence administrative**

**74.- Résumé.** Les tribunaux administratifs et constitutionnels ont apporté certaines limites concernant les exigences dont peuvent faire preuve les entreprises lors du recrutement des salariés des entreprises de tendance<sup>103</sup>.

**75.- Jurisprudence constitutionnelle fondatrice.** Dans une décision datant du 23 novembre 1977, le Conseil constitutionnel a reconnu implicitement une certaine marge de manœuvre aux établissements d'enseignement privé concernant le recrutement de leur personnel et la définition des conditions de travail. Néanmoins, le Conseil a affirmé que l'obligation pour les enseignants de respecter le caractère spécifique de l'établissement ne doit pas porter atteinte à leur liberté de conscience<sup>104</sup>. Selon les observations du professeur Jean Rivero, le Conseil constitutionnel cherche à concilier l'impératif de respecter le caractère propre de l'établissement avec la liberté de conscience des

---

<sup>103</sup> A. MANNES, La conscience en droit social, thèse, 2018

<sup>104</sup> CC, 23 novembre 1977, 77-87 sur la constitutionnalité de la loi complémentaire à la loi 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée par la loi 71-400 du 1<sup>e</sup> juin 1971 relative à la liberté de l'enseignement

enseignants, cette conciliation étant réalisée grâce à l'obligation de réserve, similaire à celle imposée aux fonctionnaires publics<sup>105</sup>.

**76.- Incidence sur la jurisprudence administrative.** En 1982, le tribunal administratif de Nantes, en se fondant sur la décision du Conseil constitutionnel, a statué que le caractère spécifique d'un établissement d'enseignement catholique ne pouvait justifier l'imposition de contraintes qui porteraient atteinte à la liberté de conscience des postulants à un emploi, telles qu'une exigence de soutien et de défense de l'enseignement catholique, car cela impliquerait un engagement personnel<sup>106</sup>. Cependant, le tribunal a validé une autre clause du règlement intérieur exigeant du personnel un respect authentique de la doctrine de l'Église catholique dans ses comportements et ses propos, car cette disposition rappelle simplement l'existence d'un devoir de réserve et ne cherche pas à imposer une adhésion à une orientation religieuse.

#### Paragraphe 2 : l'encadrement de la jurisprudence européenne

**77.- La directive n°2000/78 du 27 novembre 2000.** Nous savons que la directive de 2000 autorise une dérogation au principe de non-discrimination, bien que celui-ci « constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'Homme ». Les Etats membres, pour assurer le respect des églises, des associations ou communautés religieuses ou des associations philosophiques non confessionnelles, « peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées, susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle ».

**78.- Précisions faites par la Cour de justice de l'Union Européenne.** Par un arrêt rendu le 17 avril 2018<sup>107</sup>, la Cour de justice de l'Union Européenne est venue donner des précisions sur l'embauche au sein des entreprises de tendance suite à une demande de la Cour fédérale de travail allemande à propos d'un recrutement d'un salarié dans un organisme confessionnel.

---

<sup>105</sup> J. RIVERO, note, AJDA 1978, p. 565

<sup>106</sup> TA Nantes, 22 octobre 1982, D. 1983, p. 496, note de A. SERIAUX.

<sup>107</sup> CJUE 17 avril 2018 aff. C-414/16

**79.- Faits de l'espèce.** Cette affaire traite d'une discrimination à l'embauche. Une diachronie de l'Eglise protestante d'Allemagne refuse d'engager Madame Egenberger dans le cadre d'une mission de recherche au motif qu'elle n'appartient pas à cette église.

**80.- Interrogations posées à la Cour de justice de l'union européenne.** Tout d'abord la première interrogation consiste à savoir si un organisme religieux peut décider lui même de manière définitive que la religion spécifique d'un syndicat consiste par la nature de l'activité ou par le contexte dans lequel elle est exercée une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à son éthique<sup>108</sup>. Si la réponse à cette première interrogation se trouve être négative, la question est de savoir alors avec quels critères on pourrait estimer que l'appartenance à une religion constitue une exigence professionnelle essentielle légitime et justifiée. Enfin, si cette deuxième interrogation se voit elle aussi recevoir une réponse négative, il convient alors de savoir si la disposition de droit interne autorisant dans cas l'organisme religieux à instituer une inégalité de traitement en raison de la religion devrait rester inappliquée. Cette dernière question ne concerne donc pas la France qui n'a jamais légiféré au sujet des entreprises de tendance.

**81.- Réponse de la Cour de justice de l'union européenne.** La Cour de Justice de l'union européenne répond dans un premier temps que le fait d'être reconnu comme étant une entreprise de tendance ne suffit pas à s'exonérer du principe de non discrimination. Chaque organisme confessionnel ou idéologique doit lui même définir quels postes doivent être soumis à des contraintes d'adhésion conformément à l'esprit de l'employeur ou du recruteur, ces choix doivent cependant être soumis à un contrôle effectué par une autorité indépendante. La Cour rappelle alors l'article 9 de la directive 2000/78 qui « impose aux Etats membres de prévoir des procédures, notamment judiciaires, visant à faire respecter les obligations découlant de cette directive. Le juge détient donc une compétence afin d'apprécier si la restriction apportée à la liberté religieuse est bien essentielle, légitime et justifiée.

**82.- Difficulté.** Il est en revanche difficile pour le juge d'apprécier le caractère essentiel, légitime et justifié de la restriction apportée à la liberté religieuse alors qu'il existe le principe d'abstention d'appréciation de la légitimité de l'éthique de l'église ou de

---

<sup>108</sup> C. ARANDEL, « cas particulier des entreprises de tendance » n°197, Le Lamy social 2024

l'organisation concernée<sup>109</sup>. Le juge ne peut pas s'exprimer sur le caractère légitime des organismes professionnels sauf dans des cas exceptionnels très rares.

**83.- Réponse à la difficulté.** La Cour énonce dans sa solution « La légalité, au regard de cette dernière disposition, d'une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions est subordonnée à l'existence objectivement véritable d'un lien direct entre l'exigence professionnelle imposée par l'employeur et l'activité concernée. Un tel lien peut découler soit de la nature de cette activité, par exemple lorsque celle-ci implique de participer à la détermination de l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause ou de collaborer à sa mission de proclamation, soit des conditions dans lesquelles ladite activité doit être exercée, telles que la nécessité d'assurer une représentation crédible de l'église ou de l'organisation à l'extérieur de celle-ci. » Le rôle du juge est donc de s'assurer que le travail ne pourrait être correctement effectué que si le salarié partage, du moins dans son for externe, les mêmes convictions que celle de l'employeur au sein de l'entreprise, sans pour autant porter un jugement de valeur.

**84.- Trois objectifs : essentiel, légitime, justifié.** La Cour vient donc détailler comment cette exigence peut être respectée au travers de trois adjectifs. Tout d'abord, il faut qu'elle soit essentielle « L'appartenance à la religion ou l'adhésion aux convictions sur lesquelles est fondée l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause doit apparaître nécessaire en raison de l'importance de l'activité professionnelle en cause pour l'affirmation de cette éthique ou l'exercice par cette église ou cette organisation de son droit à l'autonomie ». Ici, il est en fait question du fait que les postes concernés doivent être en lien avec la communication et la représentation. Ensuite, l'exigence de légitimité doit être respectée. L'exigence fondée sur l'éthique de l'employeur ne doit pas servir « à poursuivre un but étranger à cette éthique ou à l'exercice par cette église ou cette organisation de son droit à l'autonomie ». Enfin, elle doit être justifiée, « L'église ou l'organisation ayant émis cette exigence a l'obligation de démontrer, à la lumière des circonstances factuelles du cas de l'espèce, que le risque allégué d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie est probable et sérieux, de sorte que l'instauration d'une telle exigence s'avère effectivement nécessaire ».

**85.- Proportionnalité.** La Cour évoque également le principe de proportionnalité. Elle énonce en effet que l'exigence « doit être conforme au principe de proportionnalité.

---

<sup>109</sup> CEDH, 12 juin 2014, 56030/07, Fernández Martínez c. Espagne

En effet, s'il est vrai que cette disposition ne prévoit pas expressément, à la différence de l'article 4, paragraphe 1, de cette directive, que cette exigence doive être proportionnée, elle n'en dispose pas moins que toute différence de traitement doit s'exercer dans le respect, notamment, des principes généraux du droit communautaire ».

## **Chapitre 2 : la spécificité de l'exécution du contrat de travail**

**86.- Plan.** D'après les juridictions françaises, les salariés d'une entreprise à vocation religieuse bénéficient également de la liberté de conscience. Cependant, ils doivent respecter un devoir de loyauté renforcé (Section1), ce qui signifie qu'ils doivent éviter d'exprimer des opinions contraires à celles de l'entreprise et de se comporter de manière à ne pas perturber son bon fonctionnement. Les juges européens, quant à eux, imposent des exigences plus strictes que les tribunaux nationaux (Section 2).

### **Section 1 : l'obligation d'être**

#### **Paragraphe 1 : la loyauté proportionnée**

**87.- Une obligation générale de bonne foi.** L'article 1104 du Code civil indique que « les contrats doivent être exécutés de bonne foi ». De surcroît, l'article L.1222-1 du Code du travail énonce que « le contrat de travail est exécuté de bonne foi ». Ainsi, les salariés de l'entreprise de tendance, avant toute spécificité liée à l'organisme dans lequel ils effectuent leur contrat de travail, sont liés au même titre les salariés des entreprises « sans tendance » à cette obligation de bonne foi de laquelle découle naturellement cette obligation de loyauté.

**88.- Une exigence proportionnée.** L'article L.1121-1 du Code du travail énonce que « 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 ». Ainsi, les emplois au sein des entreprises de tendance qui sont des postes pour lesquels le salarié doit adhérer à la finalité idéologique ou religieuse de l'entreprise ne peut être possible que lorsque cela se montre strictement nécessaire. L'employeur doit correctement démontrer que la tendance de l'entreprise représente raison objective pour cette exigence de loyauté, sans discrimination au sens de l'article L.1132-1 du Code du travail<sup>110</sup>. Cette notion a été clarifiée par des décisions juridiques, notamment celle rendue par le Conseil d'État en 1990<sup>111</sup>. Dans cette décision, il a été établi que les clauses imposant le respect de l'identité propre d'un

---

<sup>110</sup> A. MANNES, La conscience en droit social, thèse, 2018

<sup>111</sup> CE, « association familiale de l'externat de Saint Joseph contre Vivien », n°85429, 20 juillet 1990

établissement, notamment dans le cas des établissements d'enseignement confessionnels, doivent respecter la liberté de conscience des individus et être adaptées aux fonctions exercées. Cette jurisprudence a été réaffirmée à plusieurs reprises<sup>112</sup>, soulignant ainsi la nécessité d'une approche équilibrée dans la définition des exigences idéologiques au sein des entreprises. Par ailleurs, les interventions de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), actuellement le Défenseur des droits, ont également apporté des éclaircissements importants sur cette question. L'HALDE est intervenue dans des affaires où des travailleurs se sont plaints de discrimination en raison de leurs convictions politiques ou religieuses. Des cas de non-renouvellement de contrat<sup>113</sup> ou de refus de promotion ont été examinés<sup>114</sup>, mettant en lumière l'importance de garantir que les décisions relatives à l'emploi soient basées sur des critères légitimes et non discriminatoires.

**89.- Le cas particulier du ministre du culte.** La qualité de ministre du culte se distingue encore de celle de salarié d'une entreprise de tendance. Selon la définition donnée par le Sénat « Le titre de ministre du culte est ainsi conféré à toutes les personnes qui occupent, en vertu d'un contrat ou à quelque titre que ce soit et en quelque lieu que ce soit, une fonction primordiale dans la direction, le déroulement, l'animation et l'enseignement d'un culte »<sup>115</sup>. En principe, un ministre du culte n'est pas assujéti au droit du travail. De plus, il bénéficie d'un régime spécifique d'assurance maladie, de maternité et de vieillesse, géré par la CAMIVAC, un organisme de Sécurité sociale sous la tutelle de l'Etat, compétent à l'échelle nationale pour tous les cultes pratiqués en France. La CAMIVAC est chargée « d'assurer le recouvrement des cotisations et le versement des prestations d'assurance maladie et maternité, d'assurance vieillesse et d'assurance invalidité »<sup>116</sup>. Les cultes catholique, musulman, orthodoxe, anglican, bouddhiste et

---

<sup>112</sup> solution confirmée par CE, 23 juillet 1993, n°9939

<sup>113</sup> HALDE délibération n°2007-118 et 2007-120 du 4 juin 2007 relative au non-renouvellement d'un contrat de travail d'un agent contractuel en raison de ses opinions politiques

<sup>114</sup> HALDE délibération n°2007-170 du 2 juillet 2007 relative à un cas de discrimination dans l'évolution de carrière d'un surveillant d'internat liée à ses convictions religieuses

<sup>115</sup> Sénat, proposition de loi sur la formation des ministres des cultes, Texte n° 30 (2017-2018) de Mme Nathalie GOULET, M. André REICHARDT et plusieurs de leurs collègues, déposé au Sénat le 17 octobre 2017

<sup>116</sup> Art. 71 de la loi 99-641 du 27 juillet 1999

évangélique sont représentés à la CAMIVAC. En revanche, les ministres du culte juif et du culte protestant ont choisi d'adhérer au régime général de la sécurité sociale en 1945<sup>117</sup>.

**90.- Une différence affirmée par les juridictions françaises.** Les tribunaux français abordent la question de la classification des membres du clergé et des religieux dans le cadre du droit du travail en veillant à marquer nettement la distinction entre salarié et ministre du culte. Par le respect du principe de laïcité en France, qui exige une égalité de traitement pour toutes les religions sans favoritisme. La jurisprudence cherche à différencier clairement les responsabilités strictement religieuses, relevant de la mission d'offre du culte et donc non soumises à un contrat de travail, des autres activités susceptibles d'être considérées comme un travail salarié en raison d'un lien de subordination. Par exemple, les professeurs de théologie protestante ont été soumis aux règles du Code du travail pour éviter tout favoritisme, comme en témoigne une décision de la Cour de cassation<sup>118</sup>.

#### Paragraphe 2 : la clause de loyauté

**91.- Licéité de la clause.** Cette clause, comme vu ci-dessus, ne peut figurer dans le contrat de travail si elle est soumise à l'exigence de la tâche à accomplir et qu'elle est proportionnelle au but recherché conformément à l'article L.1121-1 du Code du travail. De surcroît, elle doit être limitée aux seuls salariés investis de fonctions de promotion ou de représentation au sein de l'entreprise, on pense notamment aux postes de cadre ou de direction et ne peut pas être générale à tout le personnel<sup>119</sup>. Le Professeur Savatier énonce qu'il est nécessaire de prendre en compte la finalité propre de l'entreprise, estimant que ces clauses sont plus acceptées dans les établissements liés étroitement à une Eglise avec un objet caritatif<sup>120</sup>. La CEDH<sup>121</sup> estime que les salariés des entreprises de tendance, ayant accepté cette éthique particulière, l'obligation de réserve qui en ressort constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante du consentement, surtout lorsqu'elle a fait l'objet d'une clause dans le contrat de travail.

---

<sup>117</sup> Cass. 2e civ. 28 mai 2014 n°13-14.030 « l'affiliation à la CAMIVAC d'un membre de la congrégation religieuse des Frères du Sacré Coeur »

<sup>118</sup> Cass. soc., 20 novembre 1986, n°84-43.243

<sup>119</sup> F. CROSNIER « Les entreprises de tendance », mémoire, 2014

<sup>120</sup> J. SAVATIER (J.) Liberté religieuse et relations de travail, in Mél. Verdier, Dalloz, 2000, p. 470

<sup>121</sup> CEDH, 15 mai 2012, n° 56030/07, Fernandez c. Espagne, § 86



**92.- Objet de la clause.** Le Professeur Fenouillet<sup>122</sup> souligne l'importance de la proportionnalité dans l'élaboration des clauses contractuelles. Une clause imposant des obligations positives au salarié risquerait probablement de ne pas respecter ce critère. En revanche, une clause se bornant à établir une obligation de s'abstenir serait plus susceptible d'être jugée acceptable. Par exemple, il est envisageable de formaliser le devoir de réserve auquel tout salarié est déjà soumis en vertu de son obligation de loyauté ou des précédents jurisprudentiels concernant les abus dans l'exercice de la liberté d'expression. Ainsi, une clause pourrait interdire à un salarié, dont les fonctions font que celui-ci soit obligé d'être en contact avec les fidèles ou les sympathisants, d'exprimer publiquement son désaccord avec la doctrine de l'entreprise. De même, une clause pourrait prohiber à certains salariés occupant des postes de promotion ou de représentation de se présenter à une élection locale ou nationale sous les couleurs d'un parti politique rival.

**93.- Illicéité de la clause.** L'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales n'autorise des restrictions qu'à la liberté de manifester ouvertement ses convictions. Par conséquent, une association religieuse ne peut pas contraindre contractuellement ses employés à adhérer à telle ou telle confession. Ainsi, toute clause visant à restreindre les convictions ou les croyances personnelles d'un individu est considérée comme illicite. Par ailleurs, la Constitution garantit le droit de grève ainsi que la liberté syndicale dans son préambule du 27 octobre 1946, ce qui est directement applicable aux actes relevant du droit privé dans les relations contractuelles et conventionnelles. Le Doyen Waquet<sup>123</sup> souligne qu'une clause est nulle si elle limite les libertés politiques fondamentales, telles que le droit de vote et le secret du scrutin (un parti politique ne peut pas, par exemple, exiger contractuellement que ses employés lui accordent leur suffrage). De même, toute clause qui empiéterait sur la vie privée au sens strict, considérée comme l'intimité personnelle de l'individu, comme ses préférences sexuelles, serait également invalide. Par exemple, une entreprise de tendance catholique ne pourrait pas interdire à l'un de ses employés d'avoir des relations amoureuses ou sexuelles avec une personne du même sexe. De plus, le respect de l'ordre public matrimonial constitue également un obstacle majeur aux clauses qui interdiraient à un salarié de divorcer ou de se remarier.

---

<sup>122</sup> D. LASZIO-FENOUILLET, « La conscience », préf. G. Cornu, LGDJ, 1993, n°632, p.341

<sup>123</sup> Ph. WAQUET, « Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance » : Gaz. Pal. 1996 p.1430

## **Section 2 : l'obligation de ne pas être**

### **Paragraphe 1 : l'obligation de neutralité**

**94.- Exclusion des propos tenus dans la vie extraprofessionnelle.** Si l'on considère que les employés d'une entreprise de tendance sont tenus à une obligation particulière de loyauté, les enjoignant à ne rien dire ou faire dans leur vie personnelle qui soit en contradiction avec les valeurs ou la foi défendues par l'employeur, sous peine de sanctions disciplinaires, il est important de noter que cette conception ne correspond pas au droit positif ou, du moins, ne reflète pas l'état actuel de la jurisprudence. Concernant les comportements extra-professionnels en désaccord avec la tendance de l'entreprise, la Cour de cassation a établi depuis 1991<sup>124</sup> que l'employeur ne peut licencier un salarié que s'il démontre que les actions de ce dernier dans sa vie personnelle ont causé un trouble objectif caractérisé dans l'entreprise, compte tenu de sa mission et de la nature de ses fonctions. Même dans ce cas, le licenciement n'est pas fondé sur une faute disciplinaire. Ainsi, contrairement à la pratique antérieure à 1991, le simple fait pour un salarié de s'écarter de la tendance de l'entreprise dans sa vie personnelle ne constitue pas automatiquement une faute disciplinaire. En ce qui concerne les propos tenus qui pourraient être en désaccord avec la doctrine de l'entreprise et qui sont liés à la vie professionnelle du salarié, la jurisprudence admet qu'ils peuvent justifier un licenciement disciplinaire. Cependant, elle préfère se fonder sur l'abus de la liberté d'expression plutôt que sur un manquement de l'employé à son devoir de loyauté.

**95.- La distinction nécessaire entre la vie personnelle et professionnelle.** Il convient de distinguer selon que les propos du salarié sont liés à sa vie personnelle ou professionnelle. Cette distinction ne dépend pas du fait que les propos aient été tenus dans l'enceinte de l'entreprise ou pendant les heures de travail : le salarié a droit au respect de sa vie personnelle, y compris pendant ses heures de travail, et inversement, des actions commises en dehors du temps et du lieu de travail peuvent néanmoins être liées à sa vie professionnelle dans certaines circonstances<sup>125</sup>. Ainsi, le critère spatio-temporel ne constitue pas un indicateur fiable de la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle. Cette distinction est donc faite de manière très casuistique. Par exemple,

---

<sup>124</sup> Cass. soc., 17 avril 1991, n° 90-42.636, Painsecq c/ Association Fraternité Saint-Pie X, note de Savatier

<sup>125</sup> F. CROSNIER « Les entreprises de tendance », mémoire, 2014

des propos tenus en dehors du temps et du lieu de travail peuvent être considérés comme relevant de la vie professionnelle du salarié s'ils sont prononcés en présence d'une relation hiérarchique entre le salarié et la personne visée par les propos, ou s'ils sont tenus en présence de personnes avec lesquelles le salarié est en contact dans le cadre de son travail. De même, un secrétaire parlementaire peut être tenu de s'abstenir de toute position personnelle pouvant gêner l'engagement politique de son employeur mais aucune autre restriction ne peut être apportée à sa liberté d'opinion<sup>126</sup>.

**96.- Le devoir de réserve selon Befre.** En principe, quelles que soient les fonctions du salarié, celui-ci n'est pas tenu d'une obligation de réserve envers l'employeur. Un salarié a le droit de critiquer le fonctionnement de son entreprise, de dénoncer des faits délictueux et de témoigner en justice contre son employeur<sup>127</sup>. Selon Pierre Befre<sup>128</sup>, un salarié s'engageant auprès d'une entreprise de tendance serait soumis à une obligation particulière de loyauté, se manifestant sous la forme d'un devoir de réserve. Ainsi, le salarié qui exprimerait des opinions incompatibles avec la finalité propre de l'entreprise pourrait être sanctionné pour avoir enfreint cette obligation, pouvant même être licencié pour faute grave, même si ses propos ne constituent pas un abus de la liberté d'expression tel que défini par la jurisprudence. Cependant, cette approche semble complexe car elle équivaldrait à créer un régime dérogatoire à la liberté d'expression au sein des entreprises de tendance. Or la Cour de cassation semble réticente à reconnaître une autonomie juridique aux entreprises de tendance de 1991, et semble avoir abandonné les solutions antérieures qui admettaient l'existence d'une obligation contractuelle implicite de loyauté renforcée dans de telles entreprises, dont la violation pouvait être sanctionnée automatiquement. Par ailleurs, dans une affaire où une cour d'appel avait jugé justifié le licenciement d'un salarié en raison de son indiscrétion, considérée comme une violation de l'obligation de loyauté, la Cour de cassation a confirmé la décision mais a requalifié le comportement du salarié déloyal en abus de la liberté d'expression<sup>129</sup>. Cette substitution témoigne de la volonté de la Cour de cassation d'assimiler les manquements du salarié à une obligation de loyauté à des abus de la liberté d'expression.

---

<sup>126</sup> Cass. soc., 28 avr. 2006, n° 03-44.527, Code LexisNexis JP 25, p. 12

<sup>127</sup> Cass. soc., 22 juin 2004, Code LexisNexis 2019, art. L. 1121-1, JP 17, p. 11

<sup>128</sup> P. BEFRE, La liberté d'expression des salariés, dir. TEYSSIE (B.), th. Paris II, 2011, n°792

<sup>129</sup> Cass. soc., 21 sept. 2011 n°09-72.054 : Bull. Civ. V, n°191

## Paragraphe 2 : la sanction de la violation de l'obligation

**97.- Exigence du trouble caractérisé.** Avec l'affaire « Painsecq » étudiée ci-après, s'il existe une contrariété entre la tendance défendue par l'entreprise et le comportement extra-professionnel du salarié pouvant mener à une sanction disciplinaire pour manquement à son obligation de loyauté renforcée, depuis 1991 l'employeur doit prouver que le fait tiré de la vie personnelle du salarié a entraîné un trouble objectif caractérisé dans l'entreprise compte tenu de la finalité propre de cette dernière et de la nature des fonctions du salarié. Le licenciement pourrait seulement sous ces conditions être prononcé<sup>130</sup>.

**98.- Violation de la clause de loyauté.** La question de la sanction en cas de violation de la clause de loyauté par un salarié reste délicate et la jurisprudence n'a pas encore statué de manière définitive. Néanmoins, quelques éléments peuvent éclairer cette problématique. La clause de loyauté constitue une obligation contractuelle intégrée au contrat de travail. En cas de violation, cela représente un manquement à cette obligation. Toutefois, bien que cette infraction soit claire, le fait de savoir si cela peut être considéré comme une faute disciplinaire justifiant un licenciement est plus complexe. On peut faire une analogie avec l'abus de la liberté d'expression. En effet, tout comme un salarié peut être sanctionné pour des propos nuisibles tenus en dehors de l'entreprise, la violation de la clause de loyauté peut également entraîner des sanctions. Les activités associatives, bien qu'appartenant à la sphère publique et à la vie personnelle du salarié, ne sont pas entièrement protégées par l'intimité de la vie privée. La jurisprudence admet qu'un fait relevant de la vie personnelle puisse être qualifié de faute si cela constitue un manquement à une obligation contractuelle, comme celle de loyauté. Prenons un exemple : un salarié, porte-parole d'un parti politique, viole une clause qui lui interdit de se présenter à des élections sous les couleurs d'un autre parti. Cette action pourrait être qualifiée de faute disciplinaire car elle représente un manquement à l'obligation de loyauté. En effet, le salarié agirait en contradiction avec les engagements pris envers son employeur. Le professeur Lhernould<sup>131</sup> partage cette opinion, affirmant qu'un salarié qui accepte contractuellement de respecter un comportement en accord avec les valeurs de l'entreprise, commet un acte de déloyauté en violant cette obligation. Cet acte de déloyauté peut être sanctionné. Cependant, la jurisprudence n'a pas encore clairement

---

<sup>130</sup> F. CROSNIER « Les entreprises de tendance », mémoire, 2014

<sup>131</sup> J.Ph LHERNOULD, « Droit du travail et communautarismes », RJS, 2008, chron. 1, p. 14

déterminé la nature du licenciement à appliquer en cas de violation explicite de la clause de loyauté. Face à cette incertitude, il pourrait être plus prudent pour un employeur de prononcer un licenciement pour motif personnel non disciplinaire en cas de violation d'une telle clause. L'employeur pourrait alors invoquer le motif de désorganisation de l'entreprise, en se basant sur le trouble caractérisé que cette violation pourrait entraîner.

### Paragraphe 3 : L'obligation de loyauté selon la CEDH

**99.- Résumé.** La Cour européenne des droits de l'homme établit une corrélation entre la nature de la fonction exercée par le salarié et l'intensité des restrictions pouvant être imposées par l'employeur<sup>132</sup>, portant sur la vie personnelle de l'intéressé.

**100.- Contrôle de proportionnalité admis.** Un ressortissant espagnol a été ordonné prêtre en 1961. Il a ensuite sollicité une dispense de son célibat en 1984 auprès du Vatican puis a épousé civilement sa compagne en 1985 et sont nés de leur union cinq enfants. Confirmé tous les ans à son poste par l'évêque du diocèse de Carthagène, il exerçait depuis 1991 la fonction de professeur de religion et de morale dans un lycée public. En 1996, le journal La Verdad de Murcie a publié un article sur le mouvement « Pro-célibat optionnel » des prêtres, montrant le requérant adhérent à ce mouvement en photo avec son épouse et leurs cinq enfants durant l'une des rencontres organisée par le mouvement, et expliquant que celui-ci avait exercé les fonctions de recteur de séminaire, le salarié requérant appelait de ses vœux la fin du célibat obligatoire des prêtres ainsi qu'une réforme démocratique du fonctionnement de l'Eglise, et dans lequel il exprimait des opinions divergentes de celles de l'Eglise sur plusieurs sujets de société (avortement, divorce, sexualité, contrôle de la natalité). Le 15 septembre 1997, le Vatican a accordé au requérant la dispense du célibat en indiquant que le bénéficiaire ne pouvait pas enseigner la religion catholique dans les centres publics, sauf si l'évêque du lieu en décidait autrement « en fonction de ses critères et sous réserve qu'il n'y ait pas de scandale ». Le 29 septembre 1997, l'évêché de Carthagène a informé le ministère de l'éducation de son intention de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée du requérant pour l'année scolaire 1997-1998, voulant éviter les polémiques et préserver la sensibilité des familles de l'établissement. Le requérant a invoqué l'article 8 de la Convention en soutenant que le non-renouvellement de son contrat en raison de sa situation personnelle

---

<sup>132</sup> X. DELGRANGE, « L'entreprise de tendance, c'est tendance ! » (obs. sous C.J.U.E., Gde Ch., arrêt Egenberger, 17 avril 2018, C-414/16 et Gde Ch., arrêt IR, 11 septembre 2018, C-68/17), Revue trimestrielle des droits de l'Homme 2019/3 (N° 119), 2023, pages 655 à 686

et familiale, a porté atteinte à son droit à la vie privée et familiale. Il estime avoir subi une discrimination faisant fi de son droit à la liberté d'expression le fait de rendre publique sa condition de prêtre marié et père de plusieurs enfants. La CEDH<sup>133</sup> a estimé que la dispense de célibat admise au requérant disposait que les personnes bénéficiant de cette dispense ne pouvaient enseigner la religion catholique dans les établissements publics à moins d'une autorisation de l'évêque. Elle énonce que les circonstances qui ont motivé le non-renouvellement du contrat du requérant sont de nature strictement religieuse. Les exigences des principes de liberté religieuse et de neutralité l'empêchent d'aller plus avant dans l'examen relatif à la nécessité et à la proportionnalité de la décision de ne pas renouveler son contrat d'enseignant. La Cour considère qu'en ne renouvelant pas le contrat du requérant, les autorités ecclésiastiques se sont acquittées des obligations qui relèvent de leur autonomie religieuse. Enfin, dans la mesure où les candidats aux postes de professeurs de religion postulent librement, il serait déraisonnable de ne pas prendre en compte leurs convictions religieuses comme critère de sélection, afin de protéger le droit à la liberté religieuse dans sa dimension collective et que la nature du poste occupé, professeur de religion et de morale catholique, et la nature d'entreprise de tendance de l'employeur impliquent un lien de confiance spécial et par voie de conséquence une obligation de loyauté accrue du salarié prenant la forme d'un devoir de réserve et de discrétion, d'autant plus important que les destinataires des enseignements étaient des personnes influençables et vulnérables compte tenu de leur jeune âge. Après avoir procédé à ce contrôle de proportionnalité, la CEDH a estimé que les juridictions compétentes ont ménagé un juste équilibre entre plusieurs intérêts privés, la Cour estime qu'il n'y a pas eu violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. L'abus est donc la seule limite acceptée à la liberté d'expression. Cet arrêt s'inspire des articles L.1121-1 du code du travail et 10§2 CESDH, qui subordonnent la licéité des atteintes à la liberté d'expression à une double exigence de finalité et de proportionnalité. Ainsi, l'abus pourrait être déduit de ce que le salarié concourt directement dans l'exercice de ses fonctions à la promotion ou à la représentation de la doctrine de l'employeur, de ce que ce dernier est une entreprise de tendance pour laquelle la défense de convictions ou de valeurs présente une importance particulière, de la publicité et de l'audience des propos litigieux, du jeune âge ou de la particulière vulnérabilité du public auquel ils s'adressent et du statut ecclésial de leur auteur. Cette décision se place directement dans le sillage de l'arrêt Grande chambre de section du 15 mai 2012<sup>134</sup> étudié

---

<sup>133</sup> CEDH, 15 mai 2012, n° 56030/07, Fernandez Martinez c. Espagne, § 86.

<sup>134</sup> CEDH, 31 janvier 2012, 2330/09, Sindicatul « Pastorul Cel Bun » c. Roumanie

précédemment réaffirmant le l'autonomie institutionnelle des communautés religieuses à l'égard de l'Etat.

**101.- Convictions personnelles.** Un enseignant qui choisit d'adhérer à une autre association culturelle ou philosophique dont les principes sont contraires à ceux de son employeur ne viole pas son obligation de réserve. Cependant, ses actions et son comportement peuvent nuire à la fois au fonctionnement interne et à l'image de l'entreprise de tendance. Le contrat de travail peut stipuler que l'enseignant n'a « ni le droit d'appartenir, ni de participer à une organisation dont les objectifs sont en contradiction » avec ceux de l'entreprise. Cette obligation vise à « préserver la crédibilité de la société vis-à-vis du public, des parents et des enfants », même si aucun manquement n'a été constaté dans le cadre de sa vie professionnelle<sup>135</sup>.

**102.- Situation familiale.** En principe, un employeur ne peut imposer une obligation ou une interdiction au salarié en fonction de sa situation de famille<sup>136</sup>. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a établi que les employeurs dont l'éthique repose sur des convictions religieuses ou philosophiques peuvent imposer des obligations de loyauté spécifiques à leurs salariés occupant des postes de représentation. Cela inclut des obligations de fidélité maritale, telles que l'interdiction du divorce, du remariage, et de l'adultère<sup>137</sup>. Pour la CEDH, lorsque le salarié occupe une fonction de représentation vis-à-vis de l'organisation et du public (comme le Directeur Europe de l'Église mormone), un licenciement disciplinaire pour non-respect de l'obligation de fidélité maritale est justifié et proportionné, même si l'affaire n'a pas été médiatisée ou n'a pas eu de répercussions publiques significatives. En revanche, si le salarié n'a pas de fonction de représentation (comme un organiste et chef de chœur de l'Église protestante), un licenciement disciplinaire pour faute grave en raison d'un remariage après un divorce est jugé disproportionné.

**103.- Conclusion de titre.** Une fois que l'obligation de loyauté est avérée, que se passe-t-il lorsque celle-ci n'est pas respectée, quand considère-t-on qu'un salarié d'une entreprise de tendance puisse être licencié ?

---

<sup>135</sup> CEDH, 3 févr. 2011, req. n°18136/02 Siebenhaar c. Allemagne

<sup>136</sup> Cass. soc., 10 févr. 1999, Code LexisNexis 2019, JP 37, p. 25, Code Dalloz 2019, JP 38, p. 23

<sup>137</sup> CEDH, 23 sept. 2010, req. n°1620/03 et n°425/03, Schüth et Obst c. Allemagne note Marguénaud et Mouly

## **Titre 2 : un régime de droit commun nécessaire**

**104.- Plan.** Les entreprises de tendance restent malgré tout soumises au droit commun, tant dans les relations individuelles notamment au moment de la rupture du contrat de travail d'un salarié, pourtant soumis à une obligation de loyauté renforcée (chapitre 1), mais aussi dans le cadre des relations collectives et particulièrement par le biais des syndicats parfois appelés « syndicats de tendance » (chapitre 2).



## **Chapitre 1 : la protection de la rupture individuelle du contrat**

**105.- Plan.** Le rapport de 1992 du Professeur Gérard Lyon-Cean témoigne que le contentieux relatif aux entreprises de tendance ne survient réellement qu'au moment du licenciement et non de l'embauche<sup>138</sup> comme beaucoup essaient pourtant de démontrer, il est vrai que de nombreux litiges ont eu lieu à ce moment de la relation de travail (section 1), cela est toujours le cas aujourd'hui, le salarié qui estime n'être plus en adéquation avec les valeurs défendues par l'entreprise de tendance peut décider de quitter l'entreprise ou être licencié pour cause réelle et sérieuse, sous certaines conditions (section 2).

### **Section 1 : une évolution significative de la jurisprudence**

#### **Paragraphe 1 : une jurisprudence stricte avant l'affaire Painsecq**

**106.- Admission du licenciement dans l'arrêt « Dame Roy ».** Madame Roy, institutrice d'un établissement catholique d'enseignement privé sous contrat avec l'Etat a divorcé dans un premier temps. A priori cela ne cause pas de problème vis à vis de l'indissolubilité du mariage défendue par le dogme catholique, la salariée reste mariée jusqu'à son décès ou celui de son époux au regard de la l'Eglise catholique. Or celle-ci s'est remariée après son divorce, la règle religieuse qualifie alors son acte d'adultère. Elle a été licenciée sur ce motif après différentes plaintes de parents d'élèves auprès de la direction de l'établissement scolaire. La salariée a saisi le Conseil des Prud'hommes estimant que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse puisque le système juridique français étant fondé sur la laïcité, la violation d'une règle religieuse ne peut pas constituer une faute de droit de ce fait. La cour d'appel a validé le licenciement en estimant que les maitres des établissements d'enseignement privé devaient respecter les principes catholiques dans leur « propre vie »<sup>139</sup>. La chambre mixte de la Cour de cassation a ensuite infirmé cet arrêt en invalidant le licenciement estimant que celui ci portait atteinte à la liberté du mariage, principe qu'elle vient donc placer au dessus de celui de l'indissolubilité du mariage que défend l'Eglise catholique<sup>140</sup>. Enfin, la Cour de

---

<sup>138</sup> G. LYON-CAEN, « Les libertés publiques et l'emploi », Rapport au ministre du Travail, La Documentation française, 1992, p. 60.

<sup>139</sup> CA, Aix en Provence 2 décembre 1971

<sup>140</sup> Cass. mixte, 17 octobre 1975, n° 72-40.239

cassation réunie en Assemblée Plénière le 19 mai 1978<sup>141</sup> a donné raison à la cour d'appel de renvoi qui dans son arrêt du 7 octobre 1976<sup>142</sup>, a « retenu que lors de la conclusion du contrat (...) les convictions religieuses de cette dernière avaient été prises en considération et que cet élément de l'accord des volontés qui reste habituellement en dehors des rapports de travail avait été incorporé volontairement dans le contrat dont il était devenu partie essentielle et déterminante ». Elle a donc opéré un revirement, admettant les convictions religieuses de la salariée était un élément essentiel de son contrat de travail pouvant causer un licenciement. Elle a estimé que le droit français est fondé sur la laïcité, totalement indépendant des systèmes religieux, le manquement à une règle religieuse ne peut pas constituer une faute juridique, de surcroît le droit la liberté du mariage comme fondamentale, ainsi que le divorce et le remariage. Cependant, la situation de fait était incompatible avec l'établissement scolaire en raison de sa nature confessionnelle, les juges de la Haute cour ont admis une incompatibilité entre sa nouvelle situation et la nature de l'entreprise<sup>143</sup>. Dans son rapport, le Conseiller rapporteur Sauvageaot<sup>144</sup> expliquait que le débat portait « moins sur la liberté de mariage que sur les conséquences pour les établissements d'enseignement privé de leur caractère propre ». Le fonctionnement des entreprises de tendance faisait donc plus débat que véritablement le droit de la salariée de se remarier. Le Conseil d'Etat dans son avis du 27 novembre 1989<sup>145</sup> donnera un raisonnement similaire concernant le port du voile à l'école. Si le comportement ou la situation n'est pas compatible avec le fonctionnement régulier de l'établissement scolaire, l'établissement peut faire prévaloir son droit de faire cesser le trouble.

**107.- Confirmation dans l'affaire « Fischer ».** En l'espèce, une salariée a été embauchée pour être maitre-assistant d'histoire de l'Eglise moderne et contemporaine à la faculté libre de théologie protestante de Montpellier. Elle a été licenciée par cette association culturelle, la salariée a estimé que cette rupture de son contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'association quant à elle a estimé que l'article L.122-45 du Code du travail qui disposait qu' « aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses convictions religieuses », sous peine de

---

<sup>141</sup> Cass. ass. plén., 19 Mai 1978, n°76-41.211

<sup>142</sup> CA Lyon, 7 octobre 1976, n°1976-760835

<sup>143</sup> M.-A. FRISON-ROCHE, « arrêt du 19 mai 2018, Dame Roy c/ Institution Sainte Marthe », mafr, 1978

<sup>144</sup> A. SAUVAGEAOT, rapp. Sous Cass. ass. plén. 19 mai 1978 : JCP G 1978, 1909

<sup>145</sup> CE, Avis n° 346.893, 27 novembre 1989, « Port du foulard islamique »

nullité du licenciement, ne s'appliquait pas aux entreprises de convictions. Le 20 novembre 1986<sup>146</sup>, la chambre sociale de la Cour de cassation a approuvé ce raisonnement en considérant que l'article L.122-45 devenu L.1132-1 du Code du travail relatif au principe de non-discrimination dans les relations professionnelles « 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 fort avec son employeur, méconnaît les obligations résultant de cet engagement », on retrouve le même argumentaire que pour l'arrêt « Dame Roy ». Le salarié peut donc être licencié seulement du fait du changement de ses convictions religieuses, constituant un élément essentiel de son contrat de travail, montrant l'existence d'un régime spécial appliqué aux entreprises de tendance concernant le licenciement à cette époque.

#### Paragraphe 2 : l'affaire Painsecq, l'avènement du trouble caractérisé

**108.- Faits de l'espèce.** Un aide-sacristain officiait au sein de l'association Fraternité Saint Pie X qui assurait les services de l'église Saint-Nicolas du Chardonnet. Une fois que l'association eu appris l'homosexualité ainsi que la séropositivité de l'aide-sacristain de façon indiscrete, elle le licencia.

**109.- Exigence du trouble caractérisé.** Après la validation du licenciement par la cour d'appel<sup>147</sup> qui a énoncé que la bonne exécution des tâches confiées au sacristain « requérait nécessairement que l'attitude extérieure corresponde aux dispositions intérieures dont elle n'était que le reflet », La Chambre sociale infirma cet arrêt dans une décision du 17 avril 1991<sup>148</sup>, estimant qu'elle n'a pas constaté de « trouble caractérisé » dans l'entreprise causé par l'orientation sexuelle du salarié, utilisant pour la première fois cette expression dans le cadre des entreprises de tendance. La cour d'appel de Paris lors du renvoi de l'affaire le 29 janvier 1992<sup>149</sup>, a considéré que la rupture était dépourvue de cause réelle et sérieuse, les moeurs du salarié n'avaient pas un caractère public. Elle a cependant apporté une certaine nuance en estimant que certaines entreprises de tendance on le droit d'exiger « un mode de vie et de pensée conformes à leurs finalités » des salariés chargés d'une mission spirituelle. Si les moeurs avaient été connues des

---

<sup>146</sup> Cass. soc., 20 novembre 1986, n°84-43.243 « Demoiselle Fischer »

<sup>147</sup> CA, Paris, 30 mars 1990, n°33-968.89

<sup>148</sup> Cass. soc., 17 avril 1991, n° 90-42.636, Painsecq c/ Association Fraternité Saint-Pie X, note de Savatier

<sup>149</sup> CA Paris, 29 janvier 1992, 91-22.143

fidèles (en somme, la clientèle), le licenciement non disciplinaire pour trouble objectif aurait été possible.

**110.- Portée.** Cet arrêt marque incontestablement une grande évolution jurisprudentielle, l'entreprise de tendance ne peut plus licencier un salarié sur le seul motif que ses convictions personnelles ne soient plus en adéquation avec la doctrine défendue par l'entreprise.

**111.- Incidence sur la législation française.** A la suite du changement amorcé par l'arrêt Painsecq, la réforme législative du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage<sup>150</sup> a introduit avec son article 25 l'article L.120-2 du Code du travail devenu l'article L.1121-1 en 2007, qui se place directement dans le sillon de la jurisprudence de 1991, l'article énonce que « 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 ».

## **Section 2 : des dispositions actuelles offrant une protection accrue**

### **Paragraphe 1 : l'encadrement du droit communautaire en cas de changement de conviction du salarié**

**112.- Résumé.** La Cour européenne des droits de l'homme utilise la notion d'entreprise de tendance via l'article 4.2 de la directive 2000/78/CE depuis sa création sans jamais vraiment donner son interprétation de la mise en oeuvre de ce concept singulier. Par l'arrêt dit « IR » de 2018<sup>151</sup>, elle consacre sa portée extensive et permet de donner explicitement le droit à un salarié du recours effectif contre le licenciement dont il estime être victime<sup>152</sup>.

---

<sup>150</sup> Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage : JORF n°1 du 1 janvier 1993

<sup>151</sup> CJUE, 11 septembre 2018, C-68/17, IR c. JQ

<sup>152</sup> X. DELGRANGE, « L'entreprise de tendance, c'est tendance ! » (obs. sous C.J.U.E., Gde Ch., arrêt Egenberger, 17 avril 2018, C-414/16 et Gde Ch., arrêt IR, 11 septembre 2018, C-68/17), Revue trimestrielle des droits de l'Homme 2019/3 (N° 119), 2023, pages 655 à 686

**113.- Faits de l'espèce.** Un homme catholique a été embauché comme chef du service de médecine interne dans un hôpital géré par une société allemande à responsabilité limitée, sous le contrôle de l'archevêque catholique de Cologne. Après s'être marié selon le rite catholique, il a divorcé de sa première épouse et s'est remarié civilement sans faire annuler son premier mariage par l'Église. Lorsqu'elle a découvert cela, la société a décidé de le licencier, arguant que son remariage, invalide selon le droit canonique, constituait une violation caractérisée de ses obligations de loyauté, stipulées dans son contrat de travail. Ce contrat faisait référence au règlement fondamental applicable au service ecclésial, qui prévoit qu'un mariage invalide selon le droit canonique, conclu par un employé catholique occupant un poste d'encadrement, constitue une violation grave de ses obligations de loyauté et justifie son licenciement. Selon l'éthique de l'Église catholique, le mariage est sacré et indissoluble. De plus, la Constitution allemande confère aux Églises et aux institutions affiliées un droit d'autodétermination, leur permettant de gérer librement leurs affaires dans certaines limites.

**114.- Procédure.** Le salarié a contesté son licenciement devant les juridictions de travail allemandes, arguant que son remariage ne constituait pas un motif valable de licenciement. Selon lui, son licenciement violerait le principe de l'égalité de traitement, puisque le remariage d'un chef de service de confession protestante ou sans confession n'aurait eu aucune conséquence sur sa relation de travail avec l'hôpital. C'est dans ce contexte que la Cour fédérale de travail allemande (Bundesarbeitsgericht) a saisi la Cour de justice pour interpréter la directive sur l'égalité de traitement. Cette directive interdit en principe la discrimination d'un travailleur en fonction de sa religion ou de ses convictions, tout en permettant, sous certaines conditions, aux Églises et autres organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, de requérir de leurs employés une attitude de bonne foi et de loyauté envers cette éthique.

**115.- Décision.** L'arrêt de la Cour stipule que lorsqu'une Église ou une autre organisation basée sur des convictions religieuses, qui gère un hôpital sous forme de société privée, impose à ses employés des exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers son éthique religieuse, ces exigences doivent pouvoir être soumises à un contrôle juridictionnel efficace. Ce contrôle doit permettre à la juridiction nationale de vérifier si, en tenant compte de la nature des activités professionnelles concernées ou du contexte de leur exercice, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée par rapport à l'éthique de l'organisation. La Cour a indiqué

que, dans cette affaire spécifique, il incombe à la Cour fédérale de déterminer si ces conditions sont remplies. Elle a toutefois précisé que l'adhésion à la conception catholique du mariage ne semblait pas nécessaire pour affirmer l'éthique de l'institution religieuse, étant donné les responsabilités professionnelles du salarié, qui comprenaient la fourniture de soins et de conseils médicaux ainsi que la gestion du service de médecine interne. Il a été noté que des postes similaires étaient occupés par des employés non catholiques, qui n'étaient pas soumis aux mêmes exigences de loyauté religieuse. De plus, la Cour a relevé que l'exigence imposée ne paraissait pas justifiée au regard du dossier soumis. Cependant, il appartient à la Cour fédérale de vérifier si l'institution religieuse a démontré qu'il existait un risque probable et sérieux d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie. Ainsi, la Cour a estimé que le licenciement d'un médecin-chef catholique par un hôpital catholique en raison de son remariage après un divorce pourrait constituer une discrimination interdite fondée sur la religion, car l'exigence de respecter la conception catholique du mariage ne semble pas être une condition professionnelle essentielle, légitime et justifiée. La Cour fédérale allemande devra vérifier ces points dans le cas spécifique.

## Paragraphe 2 : la clause de conscience en cas de changement de tendance de l'entreprise

**116.- Notion.** Les entreprises sont susceptibles de changer leur orientation ou leur politique pour diverses raisons telles que des considérations économiques, politiques ou sociétales. Ces changements peuvent parfois entraîner des tensions internes, notamment lorsque les nouveaux capteurs divergent de la vision initiale de l'entreprise, ce qui peut générer un conflit de valeurs avec les membres du personnel embauchés précédemment. Dans certains cas, cette divergence de valeurs peut conduire à une rupture de contrat. Cependant, il est essentiel de reconnaître que cela peut occasionner un préjudice pour l'employé. C'est là que la clause de conscience entre en jeu. La clause de conscience offre une possibilité aux employés en désaccord profond avec les nouvelles orientations de l'entreprise. Elle leur permet de résilier leur contrat tout en recevant une compensation financière, leur donnant ainsi accès à certains avantages habituellement réservés aux employés licenciés. Cette clause vise à offrir une protection aux employés tout en reconnaissant les différences de valeurs et de convictions au sein de l'entreprise<sup>153</sup>.

---

<sup>153</sup> N. BAUDSON, « La clause de conscience des journalistes », Legicom n°14, 1997, pp. 21-27

**117.- Création.** La clause de conscience a été créée par la « loi Brachard » du 29 mars 1935<sup>154</sup>, relative au statut professionnel des journalistes de presse écrite soumis à l'article L.7111-3 du Code du travail comme « celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques et dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources ». Son champ d'application a ensuite été étendu plusieurs fois, notamment par la loi du 29 juillet 1982<sup>155</sup> pour les journalistes travaillant dans les entreprises de communication audiovisuelle avec l'article L. 7111-5 du Code du travail, qui énonce qu'ont la qualité de journalistes professionnels les « journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique ».

**118.- Procédure.** L'article L. 7112-5 du Code du travail prévoit que la clause de conscience permet au journaliste de bénéficier d'une indemnité de licenciement, même s'il est à l'initiative de la rupture en cas de « changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux ». Le salarié n'est pas tenu d'effectuer son préavis. Cette clause repose sur des considérations subjectives qui sont appréciées de façon casuistique par le juge<sup>156</sup>. L'orientation du journal doit s'entendre des tendances générales de la publication dans le domaine des idées politiques ou philosophiques<sup>157</sup>, mais aussi de principes d'organisation assurant une séparation entre actionnaires et équipes rédactionnelles<sup>158</sup>. En cas de cession et de cessation de la publication en revanche, le droit d'invoquer la clause de conscience est apprécié souverainement par le journaliste, ce qui n'est pas en cas de changement notable qui doit être prouvé par le salarié qui l'invoque.

**119.- Changement notable.** Il est crucial que le changement soit notable, perceptible par tous, y compris le personnel du journal et les lecteurs<sup>159</sup>. Des modifications

---

<sup>154</sup> Loi du 29 mars 1935 relative au statut professionnel des journalistes, JORF du 30 mars 1935

<sup>155</sup> Loi n° 82-652 du 29 juillet 1982 sur la communication audiovisuelle, JORF du 30 juillet 1982

<sup>156</sup> P. SIRINELLI, « La clause de conscience », Le Lamy droit des médias et de la communication n°224-62, 2019

<sup>157</sup> CA Paris, 22e ch., 15 mars 1989, Groupe Jeune Afrique c/ Bourdonne, Légipresse 1990, no 71, I, p. 28

<sup>158</sup> CA Paris, 22e ch., 19 juin 1981, Mauriac c/ Figaro, Gaz. Pal. 1981, 1, jur., p. 213, note Perier-Daville

<sup>159</sup> CA Paris, 22e ch., 15 mars 1989, préc. ; Cass. soc., 17 mars 1988, M. Saleck, Bull.civ. 1988, V, no 191

limitées aux « structures administratives » ou d'organisation de la direction d'un journal ne suffisent pas, tant qu'elles n'affectent ni le pluralisme de l'information ni l'indépendance rédactionnelle des journalistes, ces derniers ne peuvent alors pas invoquer la clause de conscience<sup>160</sup>. Les changements doivent toucher le contenu, la politique éditoriale et les engagements afin d'impacter les intérêts moraux des journalistes<sup>161</sup>. Par exemple, si un journal change de manière progressive de ligne politique et écarte les personnalités qui l'animaient initialement, entraînant une réorientation politique, un journaliste pourrait se retrouver en conflit avec ses valeurs morales et ses intérêts professionnels<sup>162</sup>. De même, le remplacement du rédacteur en chef d'une revue et de son équipe rédactionnelle via leur soutien apportée au Leader du Front National (aujourd'hui Rassemblement National) constitue un changement significatif important et mis à la connaissance du public causant un important conflit avec les actionnaires majoritaires de la revue, bien que la revue continue à promouvoir la même idéologie et s'adresser au même lectorat<sup>163</sup>. Les changements notables peuvent également concerner l'éthique journalistique face aux évolutions de la rédaction. Un journal « exclusif de tout caractère scandaleux » lors de sa création étant « devenu à vocation sensationnelle pour accroître son tirage » peut porter atteinte aux intérêts moraux des salariés n'adhérant pas à cette nouvelle image de marque.<sup>164</sup>

**120.- But.** Cette disposition législative permet aux journalistes d'exercer leur métier en total accord avec leur conscience au sein de l'entreprise.

**121.- Moment.** Il n'existe pas de délai pour invoquer la clause de conscience, ce régime est donc dérogatoire au droit commun<sup>165</sup>. Cela a été affirmé depuis un certain temps par la jurisprudence de la Cour de cassation : « attendu que l'article L.761-7 du

---

<sup>160</sup> Cass. soc., 17 mars 1988, no 85-40.831, Bull. civ. V, no 191, p. 124 ; sur le même principe : CA Paris, 22e ch., 15 mars 1989, préc.

<sup>161</sup> P. SIRINELLI, « La clause de conscience », Le Lamy droit des médias et de la communication n°224-62, 2019

<sup>162</sup> CA Paris, 21e ch., 25 juin 1959, Mondial Publications c/ Parisot, Gaz. Pal. 1959, 2, jur., p. 325 ; Cass. soc., 9 nov. 1961, JCP G 1962, II, n°12433

<sup>163</sup> CA Paris, 18e ch., 2 mai 1989, SEPA c/ Dem, Légipresse 1989, n°67, III, p. 122, note Derieux

<sup>164</sup> CA Paris, 18e ch. A, 30 mars 1993, Légipresse 1993, n°103, III, p. 85, note Gras ; Cass. soc., 17 avr. 1996, nos 93-42.409, 93-42.410 et 93-42.411, D. 1997, jur., p. 126, note Edelman, Légipresse 1996, n°134, III, p. 106 ; Baudson, La clause de conscience des journalistes, Arrêt de la Cour de cassation du 17 avril 1996, Légicom 1997, n° 14, p. 21

<sup>165</sup> J.-J. TOUATI, « Le refus par la Cour de cassation d'enfermer la clause de conscience des journalistes dans un délai bref », Jurisprudence Sociale Lamy, n°18, 1998



Code du travail n'imposant aucun délai aux journalistes, il suffit que les dispositions de cet article puissent être invoquées que le résiliation du contrat de travail ait été motivée par l'une des circonstances qu'il énumère »<sup>166</sup>.

**122.- Recours.** Si l'employeur refuse d'accorder au journaliste le bénéfice de la clause de conscience, ce dernier peut saisir le conseil de prud'hommes de sa demande.

**123.- Difficultés.** Le risque pour le salarié s'il souhaite bénéficier de la clause de conscience, est qu'il doit d'abord démissionner avant de pouvoir l'invoquer. Il peut donc risquer de se retrouver sans indemnité on ne donne pas raison au bien-fondé de sa demande.

**124.- Une clause étendue au delà des métiers du journalisme.** Par la suite la Cour de cassation a étendu cette clause de conscience à d'autres corps de métier<sup>167</sup>, notamment au sujet du contrat de travail d'un cadre dirigeant en cas de changement d'actionnariat de l'entreprise dans un arrêt de la chambre sociale du 26 janvier 2011<sup>168</sup>. En l'espèce la salariée de la société cumulait les titres de « chief performance officer » et « executive vice-president » dans son contrat de travail qui comportait également une clause dite de « changement de contrôle ». La clause indiquait que la salariée pouvait considérer comme une modification portant sur un élément essentiel de son contrat de travail et comme une rupture imputable à l'employeur, tout changement de contrôle, de fusion-absorption ou de changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction. L'employeur est allé jusqu'à la cassation arguant que seuls les journalistes professionnels et assimilés sont autorisés à se prévaloir de la clause de conscience en vertu de l'article L.7112-5 du Code du travail. La Cour de cassation n'a pas retenu ces arguments, elle a confirmé l'arrêt d'appel ayant condamné la société et en a profité pour fixer les conditions de validité de la clause de changement de contrôle en énonçant que « la clause contractuelle qui permet au salarié de rompre le contrat de travail, ladite rupture étant imputable à l'employeur, en cas de changement de contrôle, de fusion-absorption ou de changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction, est licite dès lors qu'elle est justifiée par les fonctions du salarié au sein de l'entreprise et qu'elle ne fait pas échec à la faculté de résiliation

---

<sup>166</sup> Cass. soc., 10 mars 1998, n°95-43.795

<sup>167</sup> « La clause de conscience n'est pas réservée aux journalistes », Bref Social, N°15787, 3 février 2011

<sup>168</sup> Cass. soc., 26 janvier 2011, no 09-71.271 FS-PB

unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties ». Elle a donc considéré que les conditions étaient bien remplies en l'espèce. La Cour de cassation fait également valoir la validité de cette clause du fait de la fonction de cadre dirigeant de la salariée, ayant en effet constaté que celle-ci était chargée de mettre en oeuvre les projets stratégiques et organisationnels de la société et qu'elle faisait partie de l'équipe dirigeante restreinte et participait donc aux différents comités opérationnels. Cet arrêt ouvre donc éventuellement la possibilité de l'établissement de clause de conscience à d'autres corps de métiers en cas de changement de tendance de l'entreprise, notamment pour les entreprises de conviction.

## **Chapitre 2 : la protection des relations collectives**

**125.- Plan.** Les entreprises de tendance, définies par une orientation idéologique, religieuse, politique ou philosophique spécifique soulèvent des questions concernant leur rôle dans le contexte syndical et professionnel. Une fois leur existence reconnue (Section 1), il est important de souligner que les règles juridiques des relations collectives de travail leur sont entièrement applicables. Ces règles ont pour but de garantir la protection des droits et des libertés des travailleurs, ce qui est crucial pour des relations de travail équilibrées. L'objectif est de concilier les intérêts des employeurs et des salariés, tout en reconnaissant et respectant la diversité des représentations syndicales et professionnelles (Section 2).

### **Section 1 : les syndicats comme entreprise de tendance**

**126.- Définition du syndicat.** Selon le vocabulaire juridique du professeur Gérard Cornu<sup>169</sup>, un syndicat professionnel se définit comme étant un groupement de personnes exerçant la même profession ou des métiers connexes en vue de la défense de leurs intérêts professionnels matériels et moraux, collectifs et individuels. Dotés de la personnalité morale, ils disposent du principe de spécialité et ont la capacité d'ester en justice pour assurer la défense de ces intérêts. Ils sont créés pour un but déterminé et exclusif de toute autre activité.

**127.- Création du syndicat.** Tous les travailleurs ont le droit d'adhérer à un syndicat ou d'y avoir recours grâce au principe de la liberté syndicale de 1884 dite loi Waldeck-Rousseau<sup>170</sup>, loi qui a également centrée l'objet d'un syndicat autour de la défense d'intérêts exclusivement professionnels, l'objet était limité à l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ». Par la suite, l'une des lois « Auroux » du 28 octobre 1982<sup>171</sup> a élargi cet objet à la défense des intérêts moraux, ce que confirme l'article L.2131-1 du Code du travail qui dispose que « les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des

---

<sup>169</sup> G. CORNU, Dictionnaire juridique, PUF, coll. « Quadrige », 2024, 15e éd

<sup>170</sup> Loi du 21 mars 1884 dite Waldeck-Rousseau relative aux syndicats professionnels, JORF du 22 mars 1884

<sup>171</sup> Loi 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel dite « loi Auroux » (art 1e), JORF du 29 octobre 1982

intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts ». Si quelqu'un considère que le syndicat outrepassé son objet, il est possible d'agir en justice pour contester sa qualité de syndicat professionnel<sup>172</sup>.

**128.- Principe de spécialité syndicale et entreprise de tendance.** Compte tenu du principe de spécialité, il semble difficilement compatible pour un syndicat professionnel de défendre ou de promouvoir des convictions politiques, philosophiques ou religieuses. En effet, l'expression « organisation syndicale de tendance » semble à première vue être une contradiction. Toutefois, le principe de spécialité syndicale peut être compatible, jusqu'à un certain point, avec l'existence d'« organisations syndicales de tendance politique ». La difficulté pour le juge réside dans la délimitation entre un objectif essentiellement politique, qui serait illicite, et une activité ou inspiration politique qui reste licite. Cette même difficulté s'applique aux organisations syndicales de tendance confessionnelle.

#### Paragraphe 1 : les syndicats de tendance religieuse

**129.- La licéité des syndicats de tendance confessionnelle.** Le principe de spécialité syndicale ne stipule pas l'obligation de neutralité religieuse, ce qui signifie que des travailleurs partageant les convictions d'une religion spécifique sont en mesure de former un syndicat professionnel légitime. De manière analogue, il existe des organisations syndicales ayant des affiliations politiques spécifiques. Ce principe met en lumière la diversité des syndicats et reconnaît que les affiliations religieuses ou politiques peuvent influencer la formation de ces entités, malgré le fait que la CEDH ait refusé la création d'un syndicat de membres du clergé et du personnel laïc de l'église orthodoxe roumaine qui désiraient en fonder un<sup>173</sup>.

**130.- Syndicat religieux reconnu au niveau national.** En 1886 est créé le syndicat des journalistes chrétiens, par la suite en 1887 des militants chrétiens fondent le syndicat des employés du commerce et interprofessionnels (Seci), puis à Lyon naissent les premiers syndicats féminins chrétiens. Enfin le 1er et 2 novembre 1919 naît la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) après un vote à l'unanimité de 200 délégués représentant 350 organisations, elle regroupe une grande diversité de

---

<sup>172</sup> Cass. ch. mixte, 10 avril 1998, 97-17.870

<sup>173</sup> CEDH, 31 janvier 2012, 2330/09, Sindicatul « Pastorul Cel Bun » c. Roumanie

métiers et couvre de nombreuses régions, elle regroupe tous les travailleurs qui acceptent d'appliquer les idéaux de la morale sociale chrétienne, que l'on retrouve d'ailleurs dans ses statuts<sup>174</sup>. Se pose donc la question de la licéité des ces statuts prônant ces valeurs religieuses. La Cour de cassation<sup>175</sup> les a jugé licites, elle a énoncé que l'attachement du syndicat à la morale sociale chrétienne « faisait l'originalité de ce groupement et le distinguait des autres syndicats », les valeurs chrétiennes constituait la raison d'être de ce dernier. Elle a donc démontré que les syndicats de tendance confessionnelle peuvent être pleinement compatibles avec le principe de spécialité syndical. Elle a été reconnue représentative une première fois par un décret interministériel de 1966 aux côtés de le CFDT, la CFE-CGC, la CGT ainsi que la CGT-FO grâce au système de la présomption irréfutable de la représentativité. Après le passage de la loi du 20 août 2008 ayant modifié les règles de la représentativité syndicale, supprimant la représentativité irréfutable et instituant les sept critères de représentativité avec l'audience comme clé de voute pour reconnaître cette représentativité. La CFTC confirme son importance dans le paysage syndical en recueillant 10,62% d'audience sur l'ensemble des cinq organisations représentatives au niveau nationales et interprofessionnel, elle est donc reconnue en faire partie depuis lors<sup>176</sup> et cela n'a jamais été remis en cause.

**131.- L'illicéité des syndicats de tendance confessionnelle.** Pour qu'un syndicat soit licite, il doit obligatoirement retrouver l'existence de la défense d'un intérêt professionnel, on sait que le principe de spécialité exclut l'exercice d'une activité ayant un « objectif essentiellement politique »<sup>177</sup>. Par analogie, un syndicat ne pourrait légitimement pas poursuivre un objectif essentiellement religieux. Il y a donc un curseur à placer pour savoir jusqu'où un syndicat peut se permettre de défendre certaines valeurs religieuses. En 1893<sup>178</sup>, La chambre criminelle de la Cour de cassation a donné les critères permettant de déduire de l'illimité d'un syndicat poursuivant une idéologie religieuse. Il avait été créé puis animé par des prêtres, organisait des retraites religieuses ainsi qu'un pèlerinage ouvrier, mettait en place des oratoires et confessionnaux sur les lieux de travail et des réunions servaient à trouver un moyen de diffuser un journal de tendance catholique afin

---

<sup>174</sup> P. PORTIER, « Un siècle de construction sociale. Une histoire de la Confédération française des travailleurs chrétiens », Flammarion, 2019.

<sup>175</sup> Cass. soc., 9 mai 1968, n°66-17.737

<sup>176</sup> Arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, JORF n°0125 du 1 juin 2013

<sup>177</sup> Cass. ch. mixte ,10 avr. 1998, 97-17.870, Publié au bulletin

<sup>178</sup> Cass. crim., 18 février 1893 : D.1894, p. 26, concl. SARRUT (L.)

de chercher plus d'adhérents. Il a donc été créé et avait pour but la diffusion d'une doctrine religieuse, allant jusqu'au prosélytisme et ayant donc justifié sa dissolution<sup>179</sup>.

## Paragraphe 2 : les syndicats de tendance politique

**132.- La licéité des syndicats de tendance politique.** Si un syndicat ne peut pas exercer une activité poursuivant un but essentiellement politique, un syndicat peut naturellement exprimer une opinion politique sans forcément avoir la volonté d'accéder au pouvoir, et sans que cela ne corresponde pas au principe de spécialité syndicale.

**133.- Syndicat politique reconnu au niveau national.** Parmi les 5 syndicats reconnus représentatifs au niveau national, certains ne cachent par leurs penchants politiques. Lors des élections présidentielles de 2002, les syndicats CGT et CFDT ont appelé à « faire barrage à Jean- Marie Le Pen », ils ont également pris position à de nombreuses reprises sur les différents conflits diplomatiques comme lors de l'Espagne de Franco, le coup d'Etat de Pinochet au Chili, la guerre du Vietnam ou la situation en Irak, démontrant la solidarité constitutive du mouvement ouvrier<sup>180</sup>. On retrouve évidemment leur engagement dans leurs statuts, La CGT y reprend le concept marxiste de lutte des classes, démontrant son engagement pour le mouvement ouvrier. Les deux syndicats défendant également fermement le principe de laïcité, la paix, le désarmement et combattant les discriminations, le racisme ainsi que la xénophobie.

**134.- L'illicéité des syndicats de tendance politique.** Un syndicat à tendance politique est donc licite s'il ne poursuit pas un but essentiellement politique. Si la cour d'appel de Montpellier a autorisé la création du Front National pénitentiaire dans une décision du 9 juillet 1997<sup>181</sup> contredisant la jurisprudence établie, dont le premier jugement du 17 décembre 1996 à Montpellier<sup>182</sup> qui avait interdit le syndicat d'extrême-droite des surveillants de prison, ayant considéré que ce syndicat n'était qu'une « émanation du parti de Jean-Marie Le Pen » au vu des déclarations des membres du parti. Malgré une nouvelle appellation « Force Nationale Pénitentiaire », le tribunal de Toulon avait à

---

<sup>179</sup> F. CROSNIER, « Les entreprises de tendance », mémoire, 2014

<sup>180</sup> R. MOURIAUX, « Syndicalisme et politique : liaison dangereuse ou tragédie moderne ? », Dans Mouvements n°43, pp. 30-35,Éditions La Découverte, 2006

<sup>181</sup> CA Montpellier, 1997-07-09, 09 juillet 1997

<sup>182</sup> TGI de Montpellier, 17 déc. 1996

nouveau annulé cette organisation. Les juges ont en effet estimé que le caractère essentiellement politique du syndicat de par son programme essentiellement politique sans véritable but de la défense d'un quelconque intérêt professionnel et son affiliation évidente au parti politique du Front National, démontrait son manque certain d'indépendance. Durant cette période, le Conseil d'Etat avait rendu le 26 septembre 1996 un avis<sup>183</sup> à la demande du gouvernement concernant l'avènement des syndicats Front National. Il avait admis que si l'administration ne pouvait pas d'elle-même interdire un syndicat, elle pouvait en revanche saisir « le juge civil pour faire constater que l'organisation litigieuse n'est pas un syndicat au sens du Code du travail ». Par la suite, la Cour de cassation, dans une décision du 10 avril 1998 « Front National de la Police »<sup>184</sup>, s'est exprimée sur le principe de spécialité syndicale en raison de la tentative d'implantation du parti par des syndicats dans différents corps professionnels. La Cour a conclu qu'un syndicat ne peut promouvoir un intérêt moral illicite : « un syndicat professionnel ne peut pas être fondé sur une cause illicite », un syndicat ne peut opérer de discrimination sur un motif étranger à la profession qu'il entend représenter. L'éthique syndicale comprend le principe de non-discrimination, doivent être protégés tous les intérêts de tous les membres de la profession : « il ne peut agir contrairement aux dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail et aux principes de non-discrimination ». La nullité du syndicat doit dans ce cas être prononcée. Les juges de la Haute Cour ont déduit la poursuite d'un but essentiellement politique du syndicat d'une part par la création qui a été faite par le parti politique et d'autre part par sa mise en oeuvre, le syndicat ne s'avère être en réalité qu'un organe de propagande du parti, servant exclusivement ses intérêts et ses objectifs. De surcroit l'objet illicite se trouve dans les distinctions discriminatoires effectuées par le syndicat fondée sur l'origine nationale ou ethnique, ayant fait la promotion de la doctrine de « préférence nationale » dans le monde de l'entreprise. Au regard de cet arrêt, il y a eu lieu de considérer que le principe de spécialité soit être interprété en ce sens qu'une organisation syndicale ne doit pas poursuivre un objectif « essentiellement » politique, cela est plus sévère que si la Cour avait conclu que le syndicat ne pouvait pas poursuivre un but « exclusivement » politique<sup>185</sup>.

---

<sup>183</sup> CE, avis d'assemblée du 26 septembre 1996

<sup>184</sup> Cass. ch. mixte ,10 avr. 1998, 97-17.870, Publié au bulletin

<sup>185</sup> H. ALEXANDRE, « Le Front National au travail », pref. R. MOURIAUX, éd. Syllepse, 2003

## **Section 2 : le syndicat au service des entreprises de tendance**

### Paragraphe 1 : la représentativité syndicale

**135.- Définition de la représentativité syndicale.** La représentativité syndicale est l'aptitude concrète d'un syndicat à représenter au-delà des intérêts de ses membres ceux d'une collectivité. Il existe des prérogatives conférées à toute organisation et d'autres limitées aux syndicats représentatifs. La représentativité confère la plénitude de l'exercice des droits syndicaux. Auparavant, il existait une présomption irréfragable<sup>186</sup> de représentativité syndicale des cinq confédérations (CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC), et de tous les syndicats et unions syndicales qui y étaient affiliés, la représentativité était dite ascendante. Depuis la loi du 20 août 2008<sup>187</sup>, la représentativité n'est en principe jamais présumée, mais prouvée au niveau concerné par les diverses prérogatives, la représentativité est donc ascendante pour une meilleure légitimité démocratique tirée des urnes.

**136.- Le respect des critères de la représentativité syndicale.** En vertu de l'article L.2121-1 du Code du travail, la représentativité syndicale consiste en sept critères cumulatifs : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, l'audience, l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ainsi que les effectifs d'adhérents et les cotisations. Dans un arrêt du 29 février 2012<sup>188</sup>, la chambre sociale a rappelé que ces critères doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat. Elle a également précisé que les critères tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome. En revanche, ceux relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10% des suffrages exprimés, doivent faire l'objet d'une appréciation globale. Egalement la loi du 20 août 2008 a consacré la « petite représentativité », si un syndicat

---

<sup>186</sup> Cass. soc., 5 juillet 1977, 77-60.489

<sup>187</sup> Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JORF n°0194 du 21 août 2008

<sup>188</sup> Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 11-13.748



ne réunit pas les sept critères mais ceux de l'ancienneté de deux ans, l'indépendance et le respect des valeurs républicaines, il peut exercer certaines prérogatives telle que présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles<sup>189</sup> ou constituer une section syndicale<sup>190</sup>.

## Paragraphe 2 : le respect des valeurs républicaines

**137.- Notion.** « Le respect des valeurs républicaines implique le respect de la liberté d'opinion politique, philosophique ou religieuse, ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance », comme le souligne la position commune du 9 avril 2008<sup>191</sup>. Les travaux préparatoires de la loi du 20 août 2008 indiquent que cette notion englobe toutes les valeurs exprimées par les textes et principes du bloc de constitutionnalité. Le ministre du travail a affirmé que « le critère du respect des valeurs républicaines signifie qu'un syndicat ne doit pas se situer, par ses écrits ou ses prises de positions publiques, en marge de la République et des principes démocratiques ». Un arrêt du 12 décembre 2016<sup>192</sup> précise qu'un syndicat qui promeut des discriminations directes ou indirectes, en raison de l'origine des salariés, méconnaît ces valeurs. Ainsi, même un syndicat de tendance politique ou confessionnelle doit respecter un socle non négociable de valeurs s'il veut être représentatif ou même exister purement et simplement sur la scène juridique.

**138.- Indifférence du silence des statuts.** Comme vu précédemment, le respect des valeurs républicaines est présumé acquis<sup>193</sup>. Il incombe à la partie qui le conteste de fournir la preuve contraire<sup>194</sup>. Par conséquent, il n'est pas nécessaire que les statuts mentionnent explicitement l'adhésion aux valeurs républicaines.

**139.- Indifférence des actes des adhérents.** Egalement, les actions des membres d'un syndicat, même si elles portant atteinte à des droits et libertés protégés par la

---

<sup>189</sup> C. trav. art. L.2314-3 et L.2324-4

<sup>190</sup> C. trav. art. L.2142-1

<sup>191</sup> Déclaration commune du MEDEF, de la CFDT, la CGPME, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, FO et l'UPA, sur les critères de la représentativité syndicale, le développement du dialogue social et le financement des organisations syndicales, Paris le 9 avril 2008.

<sup>192</sup> Cass. soc., 12 déc. 2016, n° 16-25.793

<sup>193</sup> Cass. soc., 8 juill. 2009, 09-60.011

<sup>194</sup> Cass. soc., 12 déc. 2016, n° 16-25.793

Constitution, ne suffisent pas à elles seules. La violation d'une valeur républicaine par le syndicat doit se manifester par une action visant un objectif illégal et contraire à ces valeurs<sup>195</sup>. La simple inaction du syndicat après des actes délictueux commis par ses membres n'est pas suffisante.

**140.- Les syndicats de tendance anarchiste.** La Cour de cassation adopte une approche pragmatique concernant les mentions statutaires. Une question notable a été soulevée concernant le respect des valeurs républicaines par la Confédération Nationale du Travail (CNT), qui défend un syndicalisme anarchiste, prônant « l'abolition de l'Etat » et le recours à « l'action directe ». La Cour de cassation a statué que « la preuve n'était pas rapportée que le syndicat CNT, en dépit des mentions figurant dans les statuts datant de 1946, poursuive, dans son action, un objectif illicite contraire aux valeurs républicaines »<sup>196</sup>. Elle ne tient pas compte des références statutaires tant que ces mentions ne se traduisent pas par des actions contraires aux valeurs républicaines. La Cour de cassation ne s'est donc pas prononcée sur la conformité de l'apologie de « l'action directe » et de l'abolition de l'Etat avec les valeurs républicaines, tandis que les juges de première instance avaient déclaré ces concepts compatibles avec les valeurs de la République. Cet arrêt ne doit pas être interprété comme une reconnaissance de représentativité pour les syndicats anarchistes prônant « l'action directe » et l'abolition de l'Etat. Selon le Professeur Yannick Pagnerre<sup>197</sup>, la Cour de cassation distingue entre les « clauses idéologiques » et les « clauses statutaires » des statuts des syndicats. Les clauses idéologiques ont une portée symbolique, tandis que les clauses statutaires définissent l'organisation et le fonctionnement du syndicat. Seules ces dernières sont pertinentes pour évaluer le respect des valeurs républicaines. Cette interprétation montre une volonté de la Cour de ne pas pénaliser les syndicats pour leur orientation idéologique à tendance politique et de ne pas les priver de leur représentativité. En classant les références à l'abolition de l'Etat et à l'action directe parmi les clauses idéologiques, la Cour se base sur deux arguments principaux : l'ancienneté des statuts, où les mentions controversées n'ont plus qu'une valeur historique, et le fait que les statuts ont été discrètement adoucis depuis leur rédaction initiale. Cependant, Pagnerre critique cette approche. Il considère que cette solution est problématique car l'anachro-syndicalisme est au coeur de l'identité du syndicat concerné, représentant la raison d'être et la motivation

---

<sup>195</sup> Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 10-60.130

<sup>196</sup> Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 10-60.130

<sup>197</sup> Y. PAGNERRE « Le respect des valeurs républicaines ou « l'éthique syndicale » » : JCP S 2009, 1050

principale de ses membres. En droit, cela reviendrait à dénaturer les statuts et, en pratique, à nier l'identité d'une organisation syndicale fondée sur une tendance idéologique spécifique. Concernant la non-mention des idées dans les statuts, « la référence à la lutte des classes et à la suppression de l'exploitation capitaliste dans les statuts d'un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine »<sup>198</sup>.

**141.- Les syndicats de tendance indépendantiste.** La Cour de cassation a également statué, concernant le Syndicat des travailleurs corses, qu'il n'était pas prouvé que ce syndicat poursuivait un objectif illicite contraire aux valeurs républicaines, malgré les mentions dans ses statuts prônant l'indépendance de la Corse. Cela inclut la profession de foi déposées lors des salariés des petites entreprises, qui affirmait la « corsication des emplois »<sup>199</sup>.

**142.- Les syndicats de tendance confessionnelle.** Le principe de laïcité est une des valeurs républicaines essentielles pour obtenir la représentativité syndicale. Cependant, la laïcité ne signifie pas l'athéisme et n'exclut pas les religions ou les valeurs religieuses. Un syndicat à orientation confessionnelle peut donc respecter les valeurs républicaines et accéder à la représentativité, à condition qu'il ne pratique pas de prosélytisme<sup>200</sup>.

**143.- Conclusion de partie.** Les entreprises de tendance sont donc soumises au respect du droit commun du travail dans les relations individuelles et collectives, tout en respectant leur singularité de fonctionnement, afin que les droits fondamentaux des salariés soient respectés, que ceux-ci travaillent dans une entreprises avec ou sans tendance particulière.

---

<sup>198</sup> Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 14-29.308

<sup>199</sup> Cass. soc., 9 sept. 2016, n° 16-20.605

<sup>200</sup> F. CROSNIER, « Les entreprises de tendance », mémoire, 2014

## **CONCLUSION GENERALE**

**144.- Constat.** Les entreprises de tendance ne font pas l'objet de beaucoup d'actualité, notamment en France, car elles restent un concept assez niche et complexe quoique toujours présent au sein de notre société et du paysage professionnel. On remarque même un certain regain pour les entreprises engagées idéologiquement, même si l'objectif de ces entreprises est parfois de satisfaire un but lucratif. Le dirigeant de la société « Bibars »<sup>201</sup>, boucherie industrielle distribuant de la viande certifiée halal, affirme n'embaucher que des musulmans et a aménagé des lieux d'ablution et de prière dans les locaux de travail. Il admet regretter ce repli identitaire mais l'explique par une expérience professionnelle passée, durant laquelle il n'avait pas été autorisé à pratiquer librement sa religion pendant ses temps de pauses. Il est donc permis de se demander s'il n'existe pas une forte probabilité de voir fleurir davantage de structures réunissant des personnes partageant les mêmes convictions, voire la même confession<sup>202</sup>. Il pourrait certes paraître tentant pour certains de pouvoir affirmer librement ses convictions et de travailler dans un cadre respectueux de celles-ci. Leur existence soulève des questions fondamentales sur leur nature, leur rôle et leur fonctionnement au sein des relations individuelles comme collectives de travail. Ces entités sont des reflets des diverses valeurs, croyances et affiliations présentes au sein de la population active, et leur reconnaissance est essentielle pour comprendre la pluralité qui caractérise le monde du travail.

**145.- Diversification.** Il est crucial de reconnaître que les entreprises de tendance ne se limitent pas uniquement aux Eglises et associations culturelles. Elles peuvent également se manifester dans d'autres domaines professionnels, tels que les associations professionnelles ou les groupes de travailleurs autonomes. Ces entités partagent souvent des valeurs communes ou des idéologies partagées qui les motivent à se regrouper et à agir collectivement pour défendre leurs intérêts. On pense aux associations culturelles et politiques mais elles concernent bien plus d'organismes, notamment grâce à la conception extensive qu'en a fait la directive de 2000.

**146.- Proportionnalité.** Les entreprises de convictions représentent toujours une dérogation forte aux principes d'égalité et d'universalité pourtant fermement défendus par

---

<sup>201</sup> L'Angle Éco : Dieu, la valeur qui monde, émission magazine de France 2 présentée par François Lenglet le 21 janvier 2016.

<sup>202</sup> A. MANNES, La conscience en droit social, thèse, 2018

les lois de la République française, elles forment une sorte de bulle juridique spécifique même si elles restent très largement soumises au droit commun dans de nombreux aspects, et contrôlées par les juridictions nationales et communautaires grâce à différents outils comme le contrôle de proportionnalité ou diverses réglementations, afin que les droits fondamentaux des salariés restent garantis dans ce types d'organismes, où certaines règles se trouvent parfois même en contradiction avec des règles nationales républicaines, dont le juge a du souvent trancher.

**147.- Tendances laïques.** Ce qui est le plus discuté désormais est la notion d'entreprise de tendance laïque à la suite de la saga juridique de la crèche Baby Loup, remettant sur le tapis le débat entre la liberté religieuse et la neutralité en entreprise, un sujet toujours brûlant d'actualité. La notion même d'entreprise de tendance laïque fait débat au sein de notre République censée être laïque de principe. L'entreprise de tendance est donc à la fois éprise de déclin et de renouveau.

# **BIBLIOGRAPHIE**

## **I— OUVRAGES GENERAUX**

**AUZERO (G.), BAUGARD (D.), DOCKES (E.) :**

- *Droit du travail*, Précis Dalloz, 37e éd., 2024.

**MORVAN (P.) :**

- *Droit du travail, relations individuelles de travail*, 5e éd. 2023.

**RAY (J.E.) :**

- *Droit du travail, Droit vivant, Laisons sociales*, 32e éd., 2024

## **II— OUVRAGES SPECIAUX**

**ALEXANDRE (H.) :**

- *Le Front National au travail*, préf. MOURIAUX (R.), éd. Syllepse, 2003

**LASZIO-FENOUILLET (D.) :**

- *La conscience*, préf. CORNU (G.), LGDJ, 1993.

**F. MESSNER (F.), P.H. PRELOT (P. H.), WOEHRING (J.-M.) :**

- *Droit français des religions*, LexisNexis, 2013, p. 1173.

**PORTIER (P.) :**

- *Un siècle de construction sociale. Une histoire de la Confédération française des travailleurs chrétiens*, Flammarion, 2019.

### **III— Thèses, mémoires**

#### **\*Thèses :**

##### **BEFRE (P.) :**

- *La liberté d'expression des salariés*, Université Paris-Panthéon-Assas, 2011.

##### **MANNES (A.) :**

- *La conscience en droit social*, Université Paris-Panthéon-Assas, 2018.

##### **RAMACIOTTI (S.) :**

- *Laïcité et droit privé*, Université Paris-Panthéon-Assas, 2021.

#### **\*Mémoires :**

##### **CROSNIER (F.) :**

- *Les entreprises de tendance*, Université Paris-Panthéon-Assas, 2014.

##### **PONCET (C.) :**

- *Der Tendenzbetrieb, L'entreprise de tendance en droit allemand*, mémoire de DEA de droit social, Paris 1, 2004-2005

### **IV— Articles de doctrine**

##### **BAUDSON (N.) :**

- *La clause de conscience des journalistes*, Legicom n°14, 1997, pp. 21-27

##### **CHRISTIANS (L.-L.) :**

- *Les mutations du concept d'entreprise de tendance. Essai de prospective juridique sur les futures entreprises postséculières*, Les religions et le droit du travail. regards croisés d'ici et d'ailleurs, 2018, p. 263.

##### **DELGRANGE (X.) :**

- *Les neutralités de l'entreprise convictionnelle, commerciale ou managériale*, Revue trimestrielle des droits de l'Homme n°133, 2023, p. 67 à 100
- *L'entreprise de tendance, c'est tendance !*, Revue trimestrielle des droits de l'Homme n°119, 2023, p. 655 à 686

#### **DUBOUT (E.)**

- *Le libéralisme politique de la Cour de justice : Le cas de la liberté d'entreprise*, in L. Clément-Wilz (dir.), *Le rôle politique de la Cour de justice de l'Union européenne*, Bruylant, Bruxelles, 2018, pp. 145-175, spécialement p. 173.

#### **GAUDU (F.) :**

- *L'entreprise de tendance laïque*, Dr. soc., 2011, p.1186

#### **GONZALEZ (G.) :**

- *L'autonomie ecclésiale au risque relatif des droits de l'homme*, cette Revue, 2014, pp. 803-818, spécialement p. 804.
- *La liberté de religion à l'épreuve de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne*, Revue trimestrielle des droits de l'Homme n°122, 2020, p. 103 à 120

#### **HAUTEFORT (M.) :**

- *Libertés individuelles Entreprises de tendance : comment assurer un juste équilibre des droits ?*, Jurisprudence Sociale Lamy, n°454, 2018

#### **HENNETTE VAUCHEZ (S.) :**

- *Pour une lecture dialogique du droit international des droits humains. Remarques sur les constatations du Comité des droits de l'Homme dans l'affaire Baby Loup, et quelques réactions qu'elles ont suscitées*, La Revue des droits de l'homme, 2014

#### **HERVIEU (N.) :**

- *Entretien croisé des Professeurs Gwénaële Calvès et Emmanuel Dockès sur le retentissant arrêt Baby Loup*, La revue des Droits de l'Homme, 2014

#### **LHERNOULD (J.Ph.) :**



- *Droit du travail et communautarismes*, RJS, 2008, chron. 1, p. 14
- *Comment recruter dans une entreprise de tendance sans discriminer ?*, Liaisons Sociales Europe, n°448, 2018

**LUCA (N.) :**

- *Quelles politiques face aux sectes ? La singularité française*, Critique internationale n°17, éd. Presses de Sciences Po, 2002, pp. 105 125

**MARGUENAUD (J.-P.) et MOULY (J.) :**

- *Les droits de l'Homme salarié de l'entreprise identitaire*, D. 2011, p. 1637

**MORRI (J.) :**

- *Une pilule dure à avaler : La Cour suprême des Etats-Unis consacrent l'entreprise de tendance à but lucratif*, La Revue des Droits de l'homme, 2014

**MOURIAUX (R.) :**

- *Syndicalisme et politique : liaison dangereuse ou tragédie moderne ?*, Mouvements n°43, pp. 30-35, Éditions La Découverte, 2006

**PADIS (M.-O.) :**

- *Position. Après l'affaire Baby Loup : les associations au piège d'une laïcité nouvelle*, Esprit, éd. Esprit, pp. 5-7, 2013

**PAGNERRE (Y.) :**

- *Le respect des valeurs républicaines ou « l'éthique syndicale »*, JCP S, 2009, p.1050
- *Le respect des valeurs républicaines : Cour de cassation, Acte II*, JCP S 2010 p.1493

**RADE (C.) :**

- *L'après Baby Loup*, Recueil Dalloz, 2014, p.1536
- *L'entreprise et les chartes de laïcité*, Recueil Dalloz, 2014, p. 816

**ROLLAND (P.) :**

- *La loi du 12 juin 2001 contre les mouvements sectaires portant atteinte aux Droits de l'Homme. Anatomie d'un débat législatif*, Archives de sciences sociales des religions, 2003

#### **SAVATIER (J.) :**

- *Liberté religieuse et relations de travail*, in Mél. Verdier, Dalloz, 2000, p. 464

#### **TOUATI (J.-J.) :**

- *Le refus par la Cour de cassation d'enfermer la cause de conscience des journalistes dans un délai bref*, Jurisprudence Sociale Lamy, n°18, 1998

#### **WAQUET (Ph.) :**

- *Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance*, Gaz. Pal. 1996, p. 1427
- *Le pouvoir de direction et les libertés des salariés*, Dr. soc. 2000, p. 1051
- *Le « trouble objectif dans l'entreprise » : une notion à redéfinir*, RDT, 2006, p. 304
- *Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle*, Dr. soc. 2010 p. 14

### **V-Rapports**

#### **LYON-CAEN (G.) :**

- *Les libertés publiques et l'emploi*, Rapport au ministre du Travail, La Documentation française, 1992, p. 60.

#### **MIVILUDES**

- *Rapport d'activité*, 2021.

### **VI— Autres**

#### **CORNU (G.)**

- Dictionnaire juridique, PUF, coll. « Quadrige », 2024, 15e éd.

# **INDEX**

*Les numéros indiqués correspondent aux paragraphes afférents.*

## **B**

### **Baby Loup**

- Assemblée plénière : 51.
- Cour d'appel : 47 ; 48 ; 50.
- Cour de cassation : 49.

## **C**

### **CEDH**

- Obligation de loyauté : 99 et s.

### **Clause de conscience**

- But : 120.
- Changement notable : 119.
- Création : 117.
- Difficultés : 123.
- Moment : 121.
- Notion : 116.
- Procédure : 118.
- Recours : 122.

### **Clause de loyauté**

- Illicéité : 93.
- Licéité : 91.

- Objet : 92.

- Violation : 98.

### **Conviction**

- Entreprise : 52.

### **D**

### **Devoir de réserve**

- Befe : 96.

### **Directive**

- Consécration : 5.

- Elargissement : 18.

### **Discrimination :**

- Principe : 44.

### **L**

### **Laïcité**

- Charte de laïcité : 62.

- Définition : 40.

- Etymologie : 39.

- Types de laïcité : 41.

### **Licenciement**

- Admission : 106.

- Confirmation : 107.

### **Lucratif**

- Entreprise de tendance à but lucratif : 26 et s.

## **M**

### **Ministre du culte**

- Cas particulier : 89.
- Juridictions : 90.

## **P**

### **Proportionnalité**

- Contrôle de proportionnalité 100.

### **Prosélytisme**

- Interdiction : 43.

## **R**

### **Recrutement**

- Dérogatoire : 70 et s.
- Droit communautaire : 77 et s.

### **Religion**

- Liberté religieuse en entreprise : 42.

## **S**

### **Secte**

- Définition : 31.
- Législation : 32 et s.

### **Syndicat**

- Création 127.

- Définition : 126.
- Représentativité syndicale : 135 et s.
- Syndicat de tendance anarchiste : 140.
- Syndicat de tendance confessionnelle : 129 et s.
- Syndicat de tendance indépendantiste : 141.
- Syndicat de tendance politique : 132 et s.

## **I**

### **Trouble caractérisé**

- Painsecq 97 ; 108 et s.

## **V**

### **Valeurs républicaines**

- Notion : 137 et s.

# **TABLE DES MATIERES**

<b>INTRODUCTION</b> .....	8
<b><u>PREMIERE PARTIE : LA NOTION EVOLUTIVE DE LA TENDANCE</u></b> .....	12
<b><u>TITRE 1 : LA TENDANCE DE LA CONVICTION</u></b> .....	13
<b><u>Chapitre 1 : la révélation de la tendance</u></b> .....	14
Section 1 : les associations culturelles et politiques.....	14
Section 2 : la diversification de la tendance.....	16
<b><u>Chapitre 2 : la réception de la tendance</u></b> .....	20
Section 1 : l'entreprise de tendance à but lucratif.....	20
Paragraphe 1 : l'influence de la tendance de l'entreprise dans le commerce.....	20
Paragraphe 2 : la consécration de l'entreprise de tendance à but lucratif.....	21
Section 2 : la stigmatisation de l'entreprise de tendance.....	24
Paragraphe 1 : une lutte.....	25
Paragraphe 2 : une lutte encadrée.....	27
<b><u>TITRE 2 : LA LAICISATION DE LA TENDANCE</u></b> .....	29
<b><u>Chapitre 1 : la révélation de la tendance laïque</u></b> .....	30
Section 1 : la laïcité à l'épreuve de la liberté religieuse.....	30
Paragraphe 1 : le principe de laïcité.....	30
Paragraphe 2 : le principe de liberté religieuse en entreprise.....	32
Section 2 : la liberté religieuse à l'épreuve de l'affaire Baby Loup.....	33
<b><u>Chapitre 2 : la réception de la tendance laïque</u></b> .....	38
Section 1 : les conséquences de l'affaire Baby Loup.....	38
Section 2 : les conséquences du développement de la tendance laïque .....	41
<b><u>SECONDE PARTIE : LE REGIME SINGULIER DE LA TENDANCE</u></b> .....	45
<b><u>TITRE 1 : UN REGIME DEROGATOIRE ENCADRE</u></b> .....	46
<b><u>Chapitre 1 : la spécificité du commencement de la relation de travail</u></b> .....	47
Section 1 : un recrutement dérogatoire.....	47
Paragraphe 1 : un recrutement dérogatoire admis.....	47
Paragraphe 2 : un recrutement dérogatoire limité .....	48
Section 2 : un recrutement encadré.....	49
Paragraphe 1 : l'encadrement de la jurisprudence administrative .....	49
Paragraphe 2 : l'encadrement de la jurisprudence européenne.....	50
<b><u>Chapitre 2 : la spécificité de l'exécution du contrat de travail</u></b> .....	54

Section 1 : l'obligation d'être.....	54
Paragraphe 1 : l'obligation de loyauté proportionnée.....	54
Paragraphe 2 : la clause de loyauté.....	56
Section 2 : l'obligation de ne pas être.....	58
Paragraphe 1 : l'obligation de neutralité.....	58
Paragraphe 2 : la sanction de la violation de l'obligation .....	60
Paragraphe 3 : l'obligation de loyauté selon la CEDH.....	61
<b><u>TITRE 2 : UN REGIME DE DROIT COMMUN NECESSAIRE</u></b> .....	64
<b><u>Chapitre 1 : la protection de la rupture individuelle du contrat</u></b> .....	65
Section 1 : une évolution significative de la jurisprudence.....	65
Paragraphe 1 : une jurisprudence stricte avant l'affaire Painsecq.....	65
Paragraphe 2 : l'affaire Painsecq, l'avènement du trouble caractérisé.....	67
Section 2 : des dispositions actuelles offrant une protection accrue.....	68
Paragraphe 1 : le changement de conviction du salarié.....	68
Paragraphe 2 : le changement de tendance de l'entreprise.....	70
<b><u>Chapitre 2 : la protection des relations collectives</u></b> .....	75
Section 1 : les syndicats comme entreprise de tendance.....	76
Paragraphe 1 : les syndicats de tendance religieuse.....	76
Paragraphe 2 : les syndicats de tendance politique.....	78
Section 2 : les syndicats au service des entreprises de tendance.....	80
Paragraphe 1 : la représentativité syndicale.....	80
Paragraphe 2 : le respect des valeurs républicaines.....	81
<b>Conclusion générale</b> .....	84
<b>Bibliographie</b> .....	86
<b>Index</b> .....	91
<b>Table des matières</b> .....	95