

GUIDE PRATIQUE

AOÛT 2026

FAIRE VIVRE LA NEUTRALITÉ EN ENTREPRISE

Mettre en place un
règlement intérieur
conforme et opérationnel

Commission République laïque
du Laboratoire de la République



LABORATOIRE
de
la RÉPUBLIQUE

Auteurs

Pascale d'Artois,

Présidente du cabinet Movimentia (Stratégie RH & Compétences), ancienne directrice générale de l'Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes (Afp)

Théo Fouquer,

Sherpa de la commission République laïque du Laboratoire de la République

Sous la direction de **Michel Lalande**, préfet honoraire, responsable de la commission République laïque du Laboratoire de la République

En un coup d'oeil

Ce guide vous accompagne pas à pas dans la mise en place d'une politique claire sur le fait religieux au sein de votre entreprise.

- * Comprendre les deux régimes juridiques : laïcité (service public) et neutralité (privé) ;
- * Conduire le dialogue social en amont (CSE, syndicats, consultation) ;
- * Associer les managers et les salariés à la démarche et les sensibiliser ;
- * Rédiger une clause de neutralité valide et proportionnée ;
- * Gérer les cas concrets : signes religieux, congés, alimentation, prière ;
- * Connaître la jurisprudence clé (Cour de cassation, Cour de Justice de l'Union Européenne).

Table des matières

1. Comprendre le cadre juridique	1
Deux régimes radicalement différents	1
La liberté religieuse	2
Cas particulier : les entreprises privées chargées d'une mission de service public ...	2
2. Prendre la décision de mettre en place une clause de neutralité	3
Est-ce obligatoire ?	3
Quand est-ce justifié ?	3
Les conditions de validité impératives (jurisprudences CJUE)	4
3. Le dialogue social : une étape incontournable	6
La consultation obligatoire du CSE	6
La concertation recommandée en amont	6
La communication aux salariés	7
4. Rédiger une clause de neutralité : mode d'emploi	8
Modèle de clause validée par la jurisprudence	8
Ce que la clause NE PEUT PAS prévoir	9
Que faire si un salarié refuse d'appliquer la clause ?	9
5. Gérer les cas concrets	10
Les signes et vêtements religieux	10
Les absences et congés pour fêtes religieuses	11
La prière sur le lieu de travail	12
L'alimentation et les interdits alimentaires	12
Le prosélytisme	12
Le refus de réaliser des tâches prévues au contrat de travail et de travailler avec un ou des collègues	12
6. Le recrutement : ce qui est interdit	14
7. Tableau de bord opérationnel – Que faire dans chaque situation ?	15
8. Références jurisprudentielles clés	16
Jurisprudence française – Cour de cassation	16
Jurisprudence européenne – CJUE	17
9. Checklist finale avant de déposer votre règlement intérieur (RI)	18
Lexique	19

1 - Comprendre le cadre juridique

1.1 Deux régimes radicalement différents

La confusion entre laïcité et neutralité en entreprise est fréquente et source d'erreurs managériales aux conséquences juridiques importantes. Le tableau ci-dessous résume l'essentiel.

Laïcité Service public	Neutralité Entreprise privée
Obligation constitutionnelle (loi 1905).	Faculté contractuelle. La Loi El Khomri de 2016 prévoit expressément et clairement les modalités d'édiction d'une clause de neutralité.
S'impose automatiquement à tout agent public.	Nécessite une clause dans le RI ou note de service soumise aux mêmes dispositions.
Absolue : aucun signe religieux visible.	Relative et proportionnée au but recherché.
Fonctionnaires, agents contractuels de droit public ou salariés d'organismes de droit privé affectés à une mission de service public.	Salariés du secteur privé uniquement.
Sanction disciplinaire jusqu'à révocation.	Sanction disciplinaire jusqu'au licenciement.
Pas de clause requise dans le règlement intérieur.	La clause de neutralité ne peut figurer que dans le règlement intérieur.
Usagers : liberté religieuse garantie.	Clients : pas de restriction possible sauf cas précis.

⚠ Attention : erreur courante

L'entreprise privée NE PEUT PAS invoquer la laïcité pour imposer à ses salariés de rendre invisibles leurs convictions religieuses.

La laïcité s'adresse à l'État, pas à la société civile. « C'est la République qui est laïque, tandis que la société civile reste gouvernée par la liberté de religion. » (Jean-Guy Huglo, Cour de cassation).

1.2 La liberté religieuse en entreprise privée : le principe

Dans une entreprise privée qui ne gère pas de missions de service public, la liberté de manifester ses convictions religieuses est la règle. Les restrictions sont l'exception.

L'article L. 1121-1 du Code du travail pose le cadre fondamental, repris à l'article L. 1321-2-1 :

Article L. 1121-1 du Code du travail

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

1.3 Cas particulier : les entreprises privées chargées d'une mission de service public

La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République étend les obligations de laïcité aux organismes de droit privé chargés d'une mission de service public. Sont notamment concernés :

- * Les organismes auxquels la loi ou le règlement confie directement l'exécution d'un service public ;
- * Les organismes de logement social ;
- * Les entreprises ferroviaires exécutant des services auparavant publics, sauf les services de transport international de voyageurs ;
- * Les titulaires de contrats de commande publique dont l'objet est l'exécution d'un service public.

Point clé pour les entreprises mixtes

Seuls les salariés affectés à la mission de service public sont soumis aux obligations de laïcité, que l'activité implique ou non un contact avec les usagers.

Lorsque ces mêmes salariés exercent des tâches sans lien avec la mission de service public, c'est le droit commun de l'entreprise privée qui s'applique.



2 - Prendre la décision de mettre en place une clause de neutralité

2.1 Est-ce obligatoire ?

Non.

L'article L. 1321-2-1 du Code du travail donne à l'employeur la « faculté », et non l'obligation, d'introduire une clause de neutralité dans son règlement intérieur (RI). La question n'est donc pas « faut-il le faire ? » mais « est-ce adapté à notre situation ? »

2.2 Quand est-ce justifié ?

La jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE (arrêts du 14 mars 2017 et 15 juillet 2021) et de la Cour de cassation (22 novembre 2017) a précisé les conditions. Une clause de neutralité peut être justifiée :

1

Image de neutralité vis-à-vis des clients

L'employeur présente une politique de neutralité à sa clientèle, la clause doit alors être générale et systématique et s'appliquer uniquement aux salariés en contact avec la clientèle.

2

Prévention des conflits sociaux internes

L'employeur peut démontrer l'existence de tensions réelles en lien avec des convictions politiques, philosophiques ou religieuses au sein des équipes (CJUE, 15 juillet 2021).

3

Sécurité et hygiène

Le port de certains signes est incompatible avec les équipements de protection individuelle (casque de chantier, charlotte) ou les règles d'hygiène. La restriction vise l'accessoire, pas son caractère religieux. Une clause de neutralité a pour objet d'interdire la manifestation de convictions tandis qu'une clause santé et hygiène a pour effet de restreindre la manifestation de convictions (l'article L.1321-2-1 ne s'applique pas à ce cas).

2.3 Les conditions de validité impératives (jurisprudence CJUE)

Pour être valable, une clause de neutralité doit cumulativement répondre aux 7 conditions suivantes issues des arrêts CJUE 2017 et 2021 et de la Cour de cassation 2017 :

CJUE, 14 mars 2017, Bougnaoui c. ADDH (C-188/15)

L'interdiction de porter un signe religieux constitue une discrimination directe si elle ne repose pas sur un règlement intérieur instaurant une politique de neutralité générale. La seule demande d'un client ne suffit pas. La simple volonté d'un client d'exiger le retrait d'un signe religieux ne constitue pas, à elle seule, une justification suffisante pour limiter la liberté religieuse. En effet, cela ne constitue pas une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » (article 4 de la directive 2000/78/CE). A cet effet, la nature de l'activité doit justifier une telle restriction.

CJUE, 15 juillet 2021, MH Müller Handel (C-341/19)

Une clause peut également être justifiée par le besoin de prévenir des conflits sociaux, à condition que l'employeur démontre l'existence d'un besoin véritable.

Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855

En l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur, toute interdiction de port de signes religieux constitue une discrimination directe nulle.

Les 7 conditions impératives d'une clause valide :

- * Répondre à un besoin véritable démontré par l'employeur (attentes clients légitimes, risque de conflits internes avéré ...) ;
- * Assurer la neutralité de façon cohérente et systématique ;
- * S'appliquer de manière générale et indifférenciée à tous les salariés dans la même situation afin que l'entreprise ne soit pas source de discrimination ;
- * Couvrir toute forme visible d'expression des convictions (quelle que soit la taille du signe et sa nature) ;
- * Porter de manière globale sur les convictions religieuses, philosophiques et spirituelles — ne pas se limiter au seul fait religieux ;
- * Être spéciale : ne s'appliquer qu'aux salariés en contact avec la clientèle, si elle repose sur une politique de neutralité client ;
- * Être limitée au strict nécessaire.

Piège fréquent

Une clause visant uniquement les « signes religieux » (sans couvrir les convictions philosophiques et politiques) sera annulée par les juges.

Une clause s'appliquant à TOUS les salariés alors que seuls ceux en contact client seraient concernés sera considérée comme disproportionnée.



3 - Le dialogue social : une étape incontournable

La Cour de cassation et le ministère du Travail insistent sur la nécessité d'une démarche concertée avant toute introduction d'une clause de neutralité. Cette étape est à la fois une obligation légale (consultation du CSE) et une bonne pratique fortement recommandée.

3.1 La consultation obligatoire du CSE

L'article L. 1321-4 du Code du travail est clair : « Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique. »

1

Informier le CSE du projet

Présenter la démarche, les motivations (exemples concrets de situations problématiques), et le projet de rédaction.

Transmettre les documents bien en amont de la réunion.

2

Réunir le CSE et recueillir son avis

Le CSE rend un avis motivé (favorable, défavorable ou réservé). Cet avis est consultatif mais obligatoire. Le procès-verbal doit être joint au RI lors de la transmission à l'Inspection du Travail.

3

Déposer et porter le RI à la connaissance des salariés

Transmission à l'inspecteur du travail (avec le PV du CSE).

Porter le RI à la connaissance de chaque salarié. « Le RI est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche » (article R.1321-1).

3.2 La concertation recommandée en amont

Le ministère du Travail recommande vivement d'associer les représentants du personnel et les organisations syndicales à la réflexion avant même la rédaction du projet. Cette démarche présente plusieurs avantages :

- * Réduction du risque de contestation ultérieure ;
- * Identification des situations concrètes et des attentes réelles ;
- * Légitimité renforcée de la décision ;
- * Meilleure appropriation du règlement intérieur (RI) par les salariés.

3.3 La communication aux salariés

La Cour de cassation a posé une exigence forte : la clause de neutralité doit être portée à la connaissance des salariés par le biais du règlement intérieur (RI) ou d'une note de service soumise aux mêmes dispositions.

Bonne pratique recommandée

- * Associer le management, tout au long du processus de construction du RI, pour le sensibiliser aux enjeux, au déploiement de la démarche et au respect des principes fixés dans le règlement intérieur (RI) ;
- * Organiser une réunion d'information des salariés lors de l'introduction ou de la modification du RI ;
- * Prévoir une session de questions-réponses anonymisées pour permettre à chacun d'exprimer ses interrogations ;
- * Remettre le RI à chaque nouveau salarié lors de l'intégration et lui en expliquer le contenu ou mettre en place une formation d'intégration dans l'entreprise (« onboarding ») pour présenter la culture de l'entreprise et ses règles (dont les dispositions vestimentaires en vigueur).



4 - Rédiger la clause de neutralité : mode d'emploi

4.1 Modèle de clause validée par la jurisprudence

La clause doit être rédigée avec précision. Voici un modèle inspiré des exigences jurisprudentielles, à adapter à votre contexte spécifique (nous vous conseillons de le faire valider par un conseil juridique en maîtrise de votre contexte spécifique) :

Modèle de clause de neutralité (art. L. 1321-2-1 du Code du travail)

Article [X] — Neutralité

Conformément à l'article L. 1321-2-1 du Code du travail, et en vue de [motif précis : garantir une image de neutralité vis-à-vis de la clientèle / prévenir les conflits sociaux internes], il est demandé aux salariés en contact avec la clientèle de s'abstenir de manifester visiblement leurs convictions politiques, philosophiques, spirituelles ou religieuses, quelle qu'en soit la forme (vêtements, signes, accessoires, comportements) et quelle qu'en soit la taille.

En cas de refus d'un salarié de se conformer à la présente disposition, l'employeur recherchera en priorité si un poste sans contact visuel avec la clientèle peut lui être proposé, dans la limite des contraintes organisationnelles de l'entreprise.

Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail est tenue de faire prévaloir les exigences professionnelles sur l'expression de ses convictions personnelles, philosophiques, politiques et religieuses. À ce titre, sont expressément interdits :

- * Tout fait susceptible de caractériser une discrimination, entendue comme toute différence de traitement fondée sur les origines réelles ou supposées, le sexe, le handicap, la religion ou tout autre critère reconnu par la loi ;
- * Tout refus d'exécuter les tâches prévues dans le contrat de travail ou de travailler avec un ou plusieurs collègues ;
- * Tout signe, tenue ou insigne incompatible avec les exigences de l'activité, en particulier le respect des règles de sécurité et d'hygiène, ou de nature à compromettre la qualité des relations et la cohésion au sein de l'entreprise ;
- * Tout acte de prosélytisme, caractérisé par le fait de manifester une intention délibérée de recruter des adeptes ou de tenter d'imposer ses convictions à d'autres salariés ;
- * Toute pratique de prière pendant le temps de travail effectif.

Le non-respect de ces dispositions est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller, selon la gravité des faits, du blâme jusqu'au licenciement.

L'entreprise garantit également à chaque salarié la liberté d'exprimer ses convictions sous réserve des conditions suivantes :

- * Toute demande d'aménagement du temps de travail est traitée au regard des seules exigences de production et de continuité de service, sans considération de son objet ;
- * Les salariés demeurent libres de porter des signes à caractère religieux, philosophique et politique, conformément aux dispositions du présent RI ;
- * Ces derniers sont aussi autorisés à pratiquer leurs prières durant les temps de pause, sauf si celles-ci perturbent l'organisation du travail.

4.2 Ce que la clause NE PEUT PAS prévoir

- * S'appliquer à tous les salariés sans distinction (y compris ceux sans contact client) : disproportionné ;
- * Viser uniquement les signes religieux sans inclure les convictions philosophiques et politiques : discriminatoire ;
- * Mentionner des religions nommément : discrimination directe ;
- * Exiger la dissimulation du visage : hors cadre (loi du 11 octobre 2010) ;
- * Imposer le respect d'une religion par les clients ou les usagers.

4.3 Que faire si un salarié refuse d'appliquer la clause ?

La démarche doit être progressive. La jurisprudence impose de rechercher une solution avant toute sanction :

1

Engager le dialogue

Rappeler la clause de façon individuelle et expliquer la raison d'être de la politique de neutralité. Laisser un délai raisonnable.

2

Rechercher un reclassement

Examiner si un poste sans contact avec la clientèle est disponible. Les juges exigent cette recherche mais admettent qu'elle soit limitée aux contraintes réelles de l'entreprise.

3

Procédure disciplinaire si refus persistant

En l'absence de poste disponible ou en cas de refus du poste proposé, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse. Cette étape doit être documentée.

5 - Gérer les cas concrets

Il s'agit de distinguer les faits religieux neutres de ceux qui contreviennent à l'État de droit :

- * **Les faits religieux neutres** « [...] ne remettent pas en cause, par eux-mêmes, le fonctionnement de l'organisation, la réalisation du travail ou les relations professionnelles entre collègues ». Ils peuvent être traités a priori sans prendre en compte la dimension religieuse, en les considérant indépendamment de la situation dans laquelle ils apparaissent. Par exemple, il peut s'agir des signes religieux portés et des objets (36 %), d'une demande d'aménagement du temps de travail (27 %) comme lors de l'élaboration des plannings, de la possibilité de prier pendant le temps de pause (12 %) ou encore des demandes de modification des menus (10 %) pour respecter leurs obligations confessionnelles.
- * Comme son nom l'indique, **les faits religieux qui contreviennent aux règles de droit** peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire et, le cas échéant, une action en justice. Ils revêtent des formes multiples, parmi lesquelles on retrouve les comportements discriminatoires à l'égard des femmes (15 %), suivis du prosélytisme et des stigmatisations d'une personne en raison de ses croyances ou de sa pratique (4 %), du refus de réaliser des tâches (3 %) pour finir par le refus de travailler avec autrui pour des raisons religieuses (2 %).

Même en l'absence de clause de neutralité, des situations requièrent une réponse managériale adaptée. Voici les cas les plus fréquents.

5.1 Les signes et vêtements religieux

Situation	Réponse et référence
Pas de clause dans le règlement intérieur (RI)	Interdire le signe religieux = discrimination directe nulle. À faire : engager un dialogue sur les nécessités opérationnelles sans viser le caractère religieux. (Cass. soc., 22 nov. 2017)
Signe incompatible avec un équipement de protection individuelle (casque, charlotte)	L'interdiction est légale mais vise l'accessoire, pas le signe religieux. Rédiger la clause en termes fonctionnels (sécurité / hygiène), pas religieux.

Clause de neutralité valide + salarié en contact client	Restriction possible. Chercher d'abord un poste sans contact avec le client. Sanctionner seulement après épuisement des alternatives.
Clause de neutralité valide + salarié NON en contact client	La clause ne s'applique pas. Imposer la restriction = sanction annulable. (Cass. soc., 14 avr. 2021)
Client qui « exige » qu'un salarié ne porte pas de signe	L'exigence du client seule ne justifie pas la restriction. (CJUE, 14 mars 2017, Bougnaoui)

Périmètre d'analyse : la nature de la production, les valeurs de l'entreprise, son histoire et ses ambitions ainsi que l'origine des salariés.

Il est conseillé d'analyser les situations et les réponses à apporter en intégrant toutes les parties prenantes internes concernées (la direction, les ressources humaines, les commerciaux, le marketing, la RSE, le service juridique, ...).

5.2 Les absences et congés pour fêtes religieuses

L'employeur n'a pas à accorder ou refuser de congé en raison du motif religieux. Sa décision doit être fondée exclusivement sur des raisons objectives liées à l'organisation du travail (plan de charge de travail, pics d'activité, ...).

La bonne question à se poser

- ✓ « L'absence du salarié entrave-t-elle la marche de l'entreprise ? »
- ✗ « Le salarié est-il pratiquant ? Le jour correspond-il bien à une fête religieuse ? »

La bonne pratique : anticiper en début d'année les prévisions de congés de toute l'équipe, sans aborder le motif religieux et partager le planning prévisionnel.

5.3 La prière sur le lieu de travail

- * Pendant le temps de pause, dans un espace approprié : autorisée si elle ne perturbe pas l'organisation du travail ;
- * Pendant le temps de travail ou si elle gêne les collègues : l'interdiction est justifiée ;
- * Salle dédiée : l'entreprise n'est pas obligée d'en mettre une à disposition, mais rien ne l'en empêche. En cas d'attribution à une confession religieuse, le risque de discrimination commande d'appliquer les mêmes règles à toutes.

5.4 L'alimentation et les interdits alimentaires

L'employeur n'est pas tenu de proposer des menus spécifiques adaptés aux pratiques religieuses. En revanche, il ne peut pas interdire l'accès au réfrigérateur commun pour des motifs religieux (discrimination).

La bonne pratique

Proposer une offre alimentaire variée qui inclut naturellement des options végétariennes, sans viser de régime religieux spécifique.

Lors des repas collectifs, interroger tous les participants sur d'éventuelles contraintes alimentaires (allergies, régimes, convictions) sans distinction.

5.5 Le prosélytisme

Le prosélytisme (tenter d'imposer ses convictions à autrui de manière insistante) est interdit dans l'entreprise. Il constitue un abus de la liberté d'expression et peut justifier une sanction disciplinaire.

⚠ Porter un signe religieux n'est pas du prosélytisme

Le prosélytisme suppose un zèle actif pour recruter des adeptes ou imposer des convictions. Le simple port d'un voile, d'une kippa ou d'une croix ne constitue pas en lui-même un acte de prosélytisme sanctionnable.

5.6 Le refus de réaliser des tâches prévues dans le contrat de travail et de travailler avec un ou des collègues

Un salarié qui refuse d'exécuter des tâches ou d'obéir à sa hiérarchie pour des motifs religieux commet une faute pouvant justifier une sanction. Refuser l'autorité d'un supérieur parce qu'il est une femme constitue de surcroît un agissement sexiste interdit par l'article L. 1142-2-1 du Code du travail.

Cass. soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738

Salarié recruté comme boucher refusant de toucher de la viande de porc : licenciement validé. L'obligation doit avoir été connue dès le recrutement ou acceptée en cours de contrat.

Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-14.014

Salarié recruté comme agent d'entretien refusant de travailler au sein d'un cimetière : proposition alternative refusée par le salarié puis licenciement validé.



6 - Le recrutement : ce qui est interdit

Le recrutement est un terrain très sensible. Voici les interdits absolus, indépendamment de toute clause de neutralité.

Interdit (discrimination)	Autorisé
Mentionner l'appartenance ou la non-appartenance à une religion dans l'offre d'emploi.	Préciser les horaires requis (vendredi soir, week-end) et demander confirmation.
Demander la religion ou la pratique religieuse en entretien.	Vérifier l'aptitude à occuper le poste, les disponibilités, les contraintes de déplacement.
Rejeter une candidature en raison d'une conviction religieuse mentionnée.	Tenir compte de l'adéquation aux exigences professionnelles du poste.
Recruter préférentiellement selon la religion des clients.	Informar de l'existence d'une clause de neutralité dès le recrutement.
Collecter des informations dans les outils RH relatives à l'origine raciale ou ethnique ou aux convictions religieuses sont interdits en vertu de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 et du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) du 27 avril 2016 qui qualifient ces données de sensibles et en prohibent le traitement.	Collecter uniquement les informations liées à l'aptitude professionnelle.

⚠ Sanction pénale

La discrimination à l'embauche fondée sur la religion est punissable de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (article 225-2 du Code pénal).



7 - Tableau de bord opérationnel – Que faire dans chaque situation ?

Ce tableau synthétique vous permet de décider rapidement de la bonne réponse managériale.

Situation	L'entreprise peut-elle agir ?	Action recommandée
Port d'un signe religieux (sans clause RI)	Non sauf sécurité	Si problème de sécurité et d'hygiène, la clause doit figurer dans le RI.
Port d'un signe (avec clause RI valide, contact client)	Oui	Rappel de la clause, recherche de reclassement si refus, puis procédure disciplinaire.
Demande de congé pour fête religieuse	Oui refus objectivable	Décider selon les nécessités de service. Ne pas motiver par la religion.
Prière pendant la pause	Non sauf trouble	Tolérer, éventuellement orienter vers un espace adapté.
Prière pendant le temps de travail	Oui	Rappel de l'obligation d'exécution du contrat. Sanction si récidive.
Prosélytisme avéré	Oui	Entretien, rappel des règles, sanction proportionnée (jusqu'au licenciement).
Refus de travailler avec un collègue (motif religieux)	Oui	Rappel + sanction. Risque disciplinaire et agissement sexiste si lié au genre.
Refus d'une tâche contractuelle pour motif religieux	Oui	Faute. Sanction disciplinaire possible jusqu'au licenciement. (Cass. 1998)
Jeûne / ramadan et sécurité au poste	Sous conditions	Consultation médecin du travail. Retrait de poste si risque avéré en termes de santé et de sécurité du travail (sans sanction).
Demande de salle de prière	Libre	Possibilité d'accorder ou de refuser. Si accord ou refus, appliquer les mêmes règles à toutes confessions. Etablir des règles d'usage de l'espace en amont.
Interdits alimentaires au Restaurant Inter-Entreprises (RIE)	Non (obligation)	Pas d'obligation. Bonne pratique : offre variée. Jamais d'exclusion de l'accès au frigo.

8 - Références jurisprudentielles clés

8.1 - Jurisprudence française – Cour de cassation

Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855

Interdiction de porter un signe religieux sans clause de neutralité dans le règlement intérieur (RI) = discrimination directe nulle.

Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-24.079

Licenciement d'une salariée portant un foulard au motif d'atteinte à l'image de l'entreprise, sans clause de neutralité : nul.

Cass. Ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369

Clause de neutralité d'une crèche privée validée : 18 salariés en contact permanent avec les enfants et leurs parents justifiait la restriction.

Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743

Interdiction d'une barbe à connotation religieuse sans clause de RI : l'employeur doit démontrer l'existence d'un danger objectif prévenir.

Cass. soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738

Boucher refusant la viande de porc non allégué lors de l'embauche : licenciement justifié.

Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 08-45.509

Salarié refusant une mission au Moyen-Orient pour risque lié à sa religion : licenciement injustifié si le risque est réel.

8.2 - Jurisprudence européenne – Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)

CJUE, 14 mars 2017, Bougnaoui (C-188/15)

Clause de neutralité compatible avec la directive 2000/78/CE si générale et systématique. La demande d'un client seul ne suffit pas.

CJUE, 15 juillet 2021, MH Müller Handel (C-341/19)

Précision : la neutralité peut aussi être justifiée par la prévention de conflits sociaux. Doit viser toute forme visible, quelle que soit la taille.

CJUE, 13 octobre 2022, S.C.R.L. (C-344/20)

Confirmation : une règle interdisant tout signe religieux, philosophique ou spirituel visible ne constitue pas une discrimination directe.



9 - Checklist finale avant de déposer votre règlement intérieur (RI)

- ☐ Le besoin véritable de l'employeur est documenté (compte-rendu de situations, analyse du contexte social).
- ☐ La clause couvre les convictions religieuses, philosophiques ET politiques (pas seulement religieuses).
- ☐ La clause vise toute forme visible de manifestation, quelle que soit la taille du signe.
- ☐ La clause ne s'applique qu'aux salariés en contact avec la clientèle (si justification « image client »).
- ☐ La clause est rédigée de façon neutre (ne mentionne aucune religion nommément).
- ☐ Le CSE a été consulté et un procès-verbal d'avis est disponible.
- ☐ Le RI a été transmis à l'inspecteur du travail avec le PV du CSE.
- ☐ Le RI est porté à la connaissance des salariés.
- ☐ Une procédure de reclassement du salarié est prévue avant toute sanction pour non-respect de la clause.
- ☐ Les managers ont été formés à l'application de la clause et aux questions associées.

La liberté de conviction est un droit fondamental. Le droit du travail et la jurisprudence sont amenés à le limiter ou l'encadrer afin d'assurer la protection des individus et la bonne marche de l'entreprise. Si l'on aborde le sujet sous l'angle de la diversité, il s'agit de s'interroger sur la manière de mettre en place une réglementation pour la promouvoir et en même temps la rendre compatible avec les activités de l'entreprise.

Lexique

Cass. ass. plén. : Assemblée plénière de la Cour de cassation

Cass. soc. : Chambre sociale de la Cour de cassation

CJUE : Cour de justice de l'Union européenne

CSE : Comité social et économique

EPI : équipement de protection individuelle (casque, charlotte)

PV : procès-verbal

RI : règlement intérieur



CONTACTS

 www.lelaboratoiredelarepublique.fr

 equipe@lelaboratoiredelarepublique.fr

 presse@lelaboratoiredelarepublique.fr



LABORATOIRE
de
la RÉPUBLIQUE