



FÉDÉRATION NATIONALE DE LA LIBRE PENSÉE

Membre de
l'Association Internationale de la Libre Pensée (AILP)

10/12 rue des Fossés-Saint-Jacques 75005 PARIS

Tél. : 01 46 34 21 50

libre.pensee@fnlp.fr – <https://www.fnlp.fr>

- COMMUNIQUÉ DE PRESSE -

Nouvelle offensive contre la liberté de conscience des Salariés

L'évolution du **Droit du Travail** postérieure à l'affaire de la crèche *Baby-Loup*, qui avait donné lieu à deux arrêts de la **Cour de Cassation** conformes à l'esprit de la *loi du 9 décembre 1905* concernant *la séparation des Églises et de l'État*, fragilise la **Liberté de Conscience des Travailleurs**, depuis une décennie. Les mesures discriminatoires tirées de motifs religieux se multiplient de la part des employeurs, la portée de l'article L. 1121-1 du Code du Travail, aux termes duquel « *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* », se trouvant désormais limitée.

En premier lieu, la Cour avait jugé 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** [et] ne peut dès lors être invoqué pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du **Code du Travail** [,] les restrictions à la Liberté Religieuse [devant] être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché* »¹. Pour faire échec à cette décision, la loi du 8 août 2016 dite *El Khomri* a introduit un article L. 1321-2-1 dans le Code du Travail aux termes duquel « *Le Règlement Intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si 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.* » Le Principe de Proportionnalité paraît finalement secondaire.

En second lieu, la Cour avait jugé le même jour 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* ». Ceux-ci « *interdisent notamment [à leurs salariés relevant du Code du Travail] de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires* »².

La *loi du 24 août 2021* confortant le respect des principes de la République dite « *Séparatisme* » a étendu cette obligation de neutralité aux salariés des entreprises titulaires de Marchés Publics ou de Délégations de Service Public (**DSP**) : « *Lorsqu'un contrat de la commande publique, au sens de l'article L. 2 du Code de la Commande Publique, a pour objet, en tout ou partie, l'exécution d'un service*

¹Cour de cassation, civ., chambre sociale, 19 mars 2013, n° 11-28.845.

²Cour de cassation, civ., chambre sociale, 19 mars 2013, n° 12-11.690.

public, son titulaire est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le Service Public et de veiller au respect des Principes de Laïcité et de Neutralité du Service Public. Il prend les mesures nécessaires à cet effet et, en particulier, il veille à ce que ses salariés ou les personnes sur lesquelles il exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction, lorsqu'ils participent à l'exécution du Service Public, s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses, traitent de façon égale toutes les personnes et respectent leur Liberté de Conscience et leur Dignité. » Ainsi, les salariés d'une entreprise assurant le ramassage des ordures ménagères, le transport ou la restauration scolaire doivent théoriquement respecter cette obligation.

En raison de l'évolution du cadre juridique rappelée ci-dessus, les décisions des employeurs tendant à restreindre abusivement la **Liberté de Conscience** des salariés se multiplient. Des infirmières ou des aides-soignantes des hôpitaux de l'Assistance Publique de Paris ont récemment fait l'objet d'actions disciplinaires non pas en raison du port de signes religieux pendant les heures de services mais de charlottes chirurgicales, assimilées à tort, dans un premier temps, à un couvre-chef musulman.

Aujourd'hui, les salariés des cent-vingt sociétés du groupe **Élior**, qui assure des prestations de restauration collective et des services multiples (propreté, génie électrique et climatique, maintenance multi-techniques, accueil, télésurveillance, efficacité énergétique, éclairage public, espaces verts, intérim, sous-traitance industrielle et aéronautique), font l'objet d'une offensive brutale dirigée contre les Femmes Musulmanes. Le journal en ligne **Médiapart** note : « *Embauchées avec leur foulard, des salariées du groupe français privé de restauration collective et de nettoyage ont récemment fait face à un ultimatum : le retirer ou être licenciées pour faute grave.* »

Selon le groupe **Élior**, il s'agirait d'une « *harmonisation des règlements intérieurs* » en vue d'appliquer « *un Principe de Neutralité Religieuse, justifié par la nature des lieux d'intervention de [ses] collaborateurs (écoles, hôpitaux, mairies, bâtiments administratifs)* »

La **Fédération nationale de la Libre Pensée** condamne une Législation qui porte gravement atteinte, sans justification sérieuse, à la Liberté de Conscience des Salariés du secteur privé, un Droit pourtant théoriquement garanti par l'article 10 de la **Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen** du 26 août 1789 : « *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'Ordre public établi par la loi.* »

Abrogation de

1- L'Article L. 1311-2-1 du Code du Travail !

2- La Loi du 24 Août 2021 !

Paris, le 28 avril 2026