

## Introduction

Fleur Laronze

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rdr/387>

### Éditeur

Presses universitaires de Strasbourg

### Édition imprimée

Date de publication : 24 avril 2018

Pagination : 11-21

ISBN : 979-10-344-0017-1

ISSN : 2493-8637

### Référence électronique

Fleur Laronze, « Introduction », *Revue du droit des religions* [En ligne], 5 | 2018, mis en ligne le 25 novembre 2019, consulté le 27 novembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rdr/387>

---



La *revue du droit des religions* est mise à disposition selon les termes de la Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale 4.0 International - CC BY-NC 4.0.

# INTRODUCTION

**Fleur LARONZE**

Université de Strasbourg / CNRS, Droit, Religion, Entreprise et Société (DRES)

Qu'est-ce qu'une organisation religieuse ? Si le rapprochement d'une organisation religieuse avec une entreprise du secteur privé (marchand) semble incontournable au regard de la diversité des activités aujourd'hui exercées par une communauté religieuse, plusieurs questions subsistent.

L'organisation religieuse, par les liens juridiques qui se tissent entre ses membres et avec les acteurs externes, a pu faire l'objet de débats judiciaires et doctrinaux sur l'applicabilité du droit de la concurrence, du droit du travail, du droit des sociétés. Ces débats conduisent à se poser la question de l'assimilation de l'organisation religieuse à une entreprise, laquelle se caractérise par une entité reposant sur une activité économique dotée de moyens humains et matériels. En effet, le fonctionnement interne de l'organisation religieuse, les relations avec les acteurs économiques et sociaux donnent des illustrations d'une incursion de la logique marchande. Les activités commerciales, touristiques, d'enseignement et de formation, de communication soulignent cette incursion. Mais l'approche économique appliquée à l'organisation religieuse travestit-elle son fonctionnement en l'alignant sur celui d'une entreprise ordinaire ? En ressortant de l'ordre économique, l'organisation religieuse apparaît-elle paradoxale ou au contraire s'est-elle adaptée à la « loi » de la mondialisation ? La mondialisation des échanges, l'économie de marché ont conduit les organisations religieuses à une adaptation de leur fonctionnement. Leur existence apparaît loin d'être mineure, dans le cadre du secteur marchand comme au sein de l'économie sociale et solidaire qui fait prévaloir les activités désintéressées.

Une organisation religieuse peut être de différents types (congrégation, institut de vie consacrée, association de fidèles) et revêtir différentes formes juridiques (association relevant de la loi de 1901, association culturelle relevant de la loi de 1905, association diocésaine). Ces qualifications juridiques qui sont le résultat d'une volonté, celle de faire plier les catégories existantes, ne permettent pas de saisir certaines configurations dans lesquelles l'organisation religieuse est placée. Par exemple, la question de la propriété de biens à l'usage de la communauté, la constitution d'un budget financé par une activité propre et soumis à une fiscalité particulière, la concurrence de l'activité développée avec celle des entreprises privées, la gestion d'un personnel spécifique... Autant de problèmes qui supposent de comparer plus en amont l'organisation religieuse et l'entreprise privée. Pour comprendre la nature juridique complexe et évolutive de l'organisation religieuse, deux modes d'appréhension peuvent être identifiés : une approche individuelle centrée sur les libertés individuelles des personnes au sein de l'organisation, une approche collective mettant l'accent sur les droits et les obligations de l'organisation. La première approche invite à analyser l'organisation à travers ses membres. Or, dans une organisation religieuse, les règles de conduite imposées sont généralement strictes et édictées en conformité avec les préceptes défendus par l'organisation. En cela, l'organisation religieuse se différencie de l'entreprise privée au sein de laquelle, par exemple, le principe est celui de la liberté de religion des salariés. L'exercice de cette liberté doit néanmoins être compatible avec les autres libertés et avec le fonctionnement normal de l'entreprise. La seconde approche souligne la spécificité de l'organisation religieuse, qualifiée selon certains auteurs d'entreprise de tendance. Cette spécificité justifierait l'application de règles dérogatoires (sur le plan fiscal et social notamment).

Si ces deux approches semblent aux antipodes, la dimension collective de l'organisation s'effrite au contact de la logique individuelle. La spécificité religieuse de l'organisation souhaitée à travers la revendication de règles propres est freinée par le mouvement de banalisation du fait religieux qui fait désormais l'objet d'une clause dans le règlement intérieur. Autrement dit, la spécificité statutaire de l'organisation religieuse se dissout dans le mécanisme général de la neutralité religieuse.

## 1. L'ORGANISATION RELIGIEUSE OU LA REVENDICATION D'UNE QUALIFICATION JURIDIQUE SPÉCIFIQUE DANS LE CADRE DE L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ

*L'émergence d'un statut dérogatoire.* L'organisation religieuse a fait l'objet d'une réglementation spécifique ne justifiant qu'une intrusion relative de l'État afin d'assurer son respect, au point qu'il eut été possible d'affirmer l'existence d'un ordre juridique propre à l'organisation religieuse<sup>1</sup>. C'est par le truchement de la notion d'entreprise de tendance que l'organisation religieuse a pu être identifiée comme un nouvel acteur juridique au regard des droits étatiques et international et sous l'emprise de la logique marchande véhiculée notamment par leurs normes.

*Les jurisprudences européennes.* La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a d'abord précisé qu'« un employeur dont l'éthique est fondée sur la religion ou sur une croyance philosophique peut [...] imposer à ses employés des obligations de loyauté spécifiques<sup>2</sup> ». La CEDH consacre l'autonomie des organisations religieuses en ce qu'elle génère son propre droit et justifie notamment le rejet d'un recours devant les juridictions étatiques (et par voie de conséquence devant la CEDH<sup>3</sup>). La demande du requérant relevait du droit ecclésiastique et était donc irrecevable au regard des règles de droit international. L'article 6 § 1 de la Convention n'était pas violé. Or, une telle décision est pour le moins contestable au sein d'une société démocratique telle que défendue par les valeurs du Conseil de l'Europe. Dans une autre affaire, le requérant occupait plusieurs postes au sein de l'Église mormone<sup>4</sup>. Après qu'a été révélé son adultère, il fut licencié. Le licenciement n'a pas été considéré comme portant atteinte à la vie privée du requérant compte tenu des règles morales de l'employeur et de la marge d'appréciation sur ce point dont dispose l'État<sup>5</sup>. Une telle décision peut encore une fois apparaître regrettable, sachant que dans l'entreprise ordinaire la solution inverse aurait été retenue, et confirme l'existence d'un droit « para-légal » reconnu aux

1. V. S. ROMANO, *L'ordre juridique*, Paris, Dalloz, 2002 [trad. de la 2<sup>e</sup> éd. italienne] ; E. FOREY, *État et institutions religieuses*, Presses universitaires de Strasbourg, 2007.

2. CEDH, 23 sept. 2010, n° 1620/03, *Schüth c/ Allemagne*, § 69.

3. CEDH, Gde ch., 14 sept. 2017, n° 56665/09, *Károly Nagy c/ Hongrie*, § 61.

4. CEDH, 23 sept. 2010, n° 425/03, *Obst c/ Allemagne*.

5. D'autres exemples : CEDH, Gde ch., 12 juin 2014, n° 56030/07, *Fernandez Martinez c/ Espagne* concluant à la non violation de l'article 8 de la Convention ; CEDH, 3 févr. 2011, n° 18136/02, *Siebenhaar c/ Allemagne*, concluant à la non violation de l'article 9 de la Convention.

organisations religieuses. Dans une affaire récente consacrant l'assise juridique de ce droit, l'auto-détermination de l'organisation religieuse garantie par la CEDH fonde la requête d'une association qui peut valablement se prévaloir de la violation de la liberté de religion exprimée collectivement par l'absence de lieux de cultes que l'État doit établir<sup>6</sup>.

Dans le cadre de l'Union européenne, l'article 4 (2)<sup>7</sup> de la directive du 27 novembre 2000 reconnaît la spécificité des organisations religieuses, en écartant l'existence d'une discrimination lorsque les lois nationales prévoient des mécanismes dérogatoires applicables à ces organisations. Le procédé de l'opt-in était ici à l'œuvre, la France, à l'inverse de l'Allemagne, n'ayant pas choisi de réglementer les organisations religieuses en sus des dispositions légales existantes. Le régime dérogatoire applicable à ces organisations inclut, également, des règles en matière de durée du travail<sup>8</sup>, en matière d'abattage rituel des animaux<sup>9</sup>, en matière audiovisuelle<sup>10</sup>. L'Union européenne reconnaît l'autonomie des organisations religieuses de sorte qu'elle « respecte et ne préjuge pas du statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres<sup>11</sup> ».

---

6. CEDH, 24 mai 2016, n<sup>os</sup> 36915/10 et 8606/13, *Association de solidarité avec les Témoins de Jéhovah et a. c/ Turquie*.

7. « Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation. »

8. Dir. 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, 4 nov. 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, art. 17.

9. Règl. (CE) n<sup>o</sup> 1099/2009 du Conseil, 24 sept. 2009, sur la protection des animaux au moment de leur mise à mort.

10. Dir. 2010/13/UE du Parlement européen et du Conseil, 10 mars 2010, visant à la coordination de certaines dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la fourniture de services de médias audiovisuels (directive Services de médias audiovisuels), art. 20.

11. TFUE, art. 17 (1).

Cependant, le Traité envisage de la même façon le respect du statut des organisations philosophiques et non confessionnelles et ce faisant, place sur un pied d'égalité l'ensemble des entreprises de tendance<sup>12</sup>. Cette ouverture aura facilité l'entrée dans le giron étatique de ces organisations qui ne peuvent s'extraire de la légalité étatique. L'avocat Tanchev le rappelle dans ses conclusions relatives à une affaire portée devant la CJUE<sup>13</sup>. Madame Egenberger avait candidaté à un poste de représentant public et professionnel d'une organisation supplétive de l'Église protestante d'Allemagne. Cette offre d'emploi exigeait d'appartenir à l'Église protestante. N'ayant pas été engagée, Madame Egenberger forme un recours devant le tribunal allemand pour obtenir une indemnisation en raison du préjudice résultant de la décision de l'Église fondée, selon elle, sur son absence de confession religieuse. Alors que l'affaire est encore pendante, l'avocat Tanchev considère, au soutien de ses conclusions, qu'un employeur comme l'Église allemande « ne peut pas décider lui-même de manière contraignante que l'appartenance d'un candidat à une religion spécifique constitue, 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 ». Le juge national doit pouvoir vérifier que la religion constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée.

« Le terme “justifiée”, figurant à l'article 4, paragraphe 2 de la directive 2000/78, nécessite d'analyser la question de savoir si les exigences professionnelles à l'origine d'une discrimination directe en raison de la religion ou des convictions sont suffisamment adaptées à la protection du droit de la défenderesse à l'autonomie et à l'autodétermination, c'est-à-dire appropriées aux fins de la réalisation de cet objectif [...] les termes “essentielle, légitime” impliquent d'analyser la question de la proximité des activités en question avec la mission de proclamation de la défenderesse<sup>14</sup> ».

L'organisation religieuse devrait se soumettre au contrôle judiciaire et ne pourrait se prévaloir d'un régime dérogatoire de manière inconditionnelle et absolue.

*Les propositions doctrinales.* Des auteurs se sont intéressés à l'entreprise de tendance, notamment sous le vent de la jurisprudence *Baby Loup* en droit du

12. TFUE, art. 17 (2).

13. CJUE, aff. C-414/16, *Vera Egenberger c/ Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.*, concl. av. gal M. Evgeni Tanchev, 9 nov. 2017, § 127 (3) (ii).

14. *Ibid.*, § 127 (3) (iv) (v).

travail. Rappelant l'influence du droit allemand et du droit italien, l'entreprise de tendance justifie par la nature de son activité des décisions fondées sur le comportement, les croyances ou les habitudes des travailleurs qui seraient jugées discriminatoires dans le cadre d'une entreprise ordinaire. À la frontière de l'entreprise ordinaire et de l'entreprise de tendance (selon la conception de certains auteurs<sup>15</sup>), les crèches multi-confessionnelles ont polarisé l'attention de la doctrine qui a fait preuve d'inventivité afin de concilier l'intérêt de l'association et celui des travailleurs qui exercent leur liberté de religion. La notion d'entreprise de tendance laïque a été proposée par des auteurs<sup>16</sup>. Nul ne doute de l'empreinte exercée par le système de valeurs français dans l'approche de la doctrine mais également celle des juges. Néanmoins, sans devoir solliciter le principe de laïcité qui régit les relations entre les personnes publiques et les usagers, le licenciement d'une salariée portant le voile ne peut être justifié si aucune mesure de reclassement lui permettant d'exprimer sa religion ne lui a été proposée (forme d'accommodement raisonnable<sup>17</sup>). Dans l'impossibilité d'une telle mesure, le licenciement ne sera pas pour autant justifié. Une cause réelle, sérieuse et non discriminatoire doit fonder le licenciement. Le contact avec la clientèle ou encore le respect des règles d'hygiène et de sécurité ont pu être envisagés comme des motifs de licenciement. Mais, il n'est pas possible de se prévaloir des souhaits du client pour justifier le licenciement d'une salariée portant le voile.

« En présence du refus d'une salariée de se conformer à une clause [de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail], dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement<sup>18</sup> ».

L'absence de réglementation parfaitement adéquate justifie l'appréhension égale de toute organisation indépendamment de son activité afin d'éviter un

15. F. GAUDU, « L'entreprise de tendance laïque », *Dr. soc.* 2011, p. 1186, qui évoque l'activité éducative comme justifiant la neutralité confessionnelle.

16. F. GAUDU, « L'entreprise de tendance laïque », précit. ; J. SAVATIER, « Liberté religieuse et relations de travail », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle, Mélanges en l'hommage de J.-M. Verdier*, Paris, Dalloz, 2000, p. 458 ; C. BRISSEAU, « La religion du salarié », *Dr. soc.* 2008, p. 969.

17. Cass. soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738 : *Bull. civ. V.*, n° 171 ; *Dr. soc.* 1998, p. 614, note J. SAVATIER.

18. Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 13-19-855 : *D.* 2017, p. 2374 ; *RDT* 2017, p. 797, note M. MINE.

abus de la part de l'employeur et de faciliter la conciliation des intérêts. La neutralité religieuse et même de manière plus générale, la neutralité philosophique, politique, tendent à s'insinuer dans toutes les structures économiques et sociales indépendamment de la nature de l'activité et de la finalité de l'organisation. L'instrumentalisation de la clause de neutralité aura des effets déjà redoutés dans le champ de la vie personnelle des travailleurs et de tout membre d'une organisation.

## 2. LA DISSOLUTION DE LA SPÉCIFICITÉ DE L'ORGANISATION RELIGIEUSE OU LA GÉNÉRALISATION DE LA CLAUSE RELATIVE À LA RELIGION

Si la clause généralisée porte l'idéal de neutralité, telle que prévue par l'article L. 1321-2-1 du Code du travail, la religion peut être réduite à une clause écrite dont toute organisation (religieuse ou non) peut se prévaloir pour limiter l'exercice de libertés des salariés ou justifier une décision en sa qualité d'employeur. Dès lors, la neutralité envisagée prend pour paradigme l'activité de l'organisation qui donne sa propre définition de la neutralité (par exemple, la neutralité au sein d'une organisation religieuse ou fondée sur des convictions, pour reprendre le terme de l'article L. 1321-2-1 précité, consistera à se conformer aux règles communes de l'organisation et à ne pas obéir à une autre religion ou à d'autres convictions).

*Les origines de la clause réglementaire.* Suite aux arrêts *Baby Loup* de 2013<sup>19</sup>, les débats sur l'introduction de la neutralité religieuse dans l'entreprise privée sont relancés au sein du Parlement. Des députés et sénateurs UMP ont déposé plusieurs propositions de loi visant à généraliser la possibilité d'exiger une neutralité vestimentaire dans toutes les entreprises privées, dans le cadre du règlement intérieur<sup>20</sup> ou soutenue de manière

19. Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28.845 : D. 2013, p. 761, édito F. ROME ; p. 956, avis B. ALDIGÉ ; p. 963, note J. MOULY et p. 1026, obs. J. PORTA ; AJCT 2013, p. 306, obs. J. FICARA ; AJDA 2013, p. 1069, note J.-D. DREYFUS ; Dr. soc. 2013, p. 388, étude E. DOCKÈS ; RDT 2013, p. 385, étude P. ADAM ; JCP G 2013, p. 542, note D. CORRIGNAN-CARSIN ; JCP S 2013, p. 1146, note B. BOSSU ; p. 1297, étude I. DESBARATS et p. 1299, étude L. CHICHEPORTICHE et B. KANTOROWICZ.

20. Proposition de loi n° 865 du 28 mars 2013, visant à donner la possibilité aux entreprises d'inscrire dans leur règlement intérieur le principe de neutralité à l'égard de toutes les opinions ou croyances, déposée par M. Éric Ciotti. Proposition de loi n° 510 du 12 avril 2013 tendant à ce que le règlement intérieur des entreprises puisse proscrire aux salariés en contact avec la clientèle ou le public le port ostensible de signes religieux, communnautaristes, politiques ou autres, déposée par M. Jean-Louis Masson.



générale<sup>21</sup>. La proposition de loi déposée le 24 avril 2013 a été rejetée par le Parlement le 6 juin 2013. Les députés socialistes soulignent le caractère circonstancié de cette proposition de loi, une loi d'humeur qui répondrait, à chaud, à la jurisprudence de la Cour de cassation. Les députés et sénateurs UMP n'avaient qu'une ambition : casser la jurisprudence du 19 mars 2013. Cette proposition de loi réapparaîtra trois ans plus tard, sans qu'aucune discussion ni opposition aient été initiées, dans le cadre de la loi « travail » du 8 août 2016. Introduite sous la forme d'un amendement en fin de processus parlementaire, la clause de neutralité religieuse est prévue à l'article 2 de la loi qui dispose l'insertion d'un article L. 1321-2-1 selon lequel « 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 ». Si certains rappellent l'application du principe de proportionnalité et de nécessité qui borne le pouvoir de l'employeur, le champ de compétence de la clause de neutralité introduite dans un règlement intérieur se révèle très large et donc susceptible de porter atteinte aux libertés individuelles des salariés sans que ces derniers n'intentent un recours (pourtant légitime). Et, si la Cour européenne laisse une marge d'appréciation aux États quant à l'équilibre à trouver, il n'est pas certain que la possibilité d'imposer, par l'intermédiaire de la loi, une neutralité religieuse dans les entreprises privées ne soit pas considérée comme un manquement de l'État à son obligation positive de protection de la liberté de religion.

*Les effets de la clause réglementaire.* La CJUE a été saisie d'un double contentieux concernant des salariées portant un voile, licenciées pour avoir refusé de le retirer dans l'exercice de leurs fonctions. Si les circonstances sont différentes dans les deux affaires donnant lieu aux arrêts de la CJUE, il est considéré que la mise en place d'une clause réglementaire est indispensable à l'exercice du pouvoir de l'employeur de manière non discriminatoire. En effet,

« la règle interne en cause au principal se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions. Ladite règle doit, dès lors, être considérée comme traitant de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de

---

21. Proposition de loi n° 998 relative au respect de la neutralité religieuse dans les entreprises et les associations, déposée le 24 avril 2013 par MM. Christian Jacob, Jean-François Copé, François Fillon, Éric Ciotti et Philippe Houillon et plusieurs de leurs collègues.

manière générale et indifférenciée, notamment une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tels signes<sup>22</sup> ».

En revanche, une discrimination indirecte peut être caractérisée

« s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier<sup>23</sup> ».

La CJUE insiste également sur le fait que

« conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive [du 27 novembre 2000], une telle différence de traitement ne serait pas constitutive d'une discrimination indirecte, si elle était objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la mise en œuvre, par Micropole, d'une politique de neutralité à l'égard de ses clients, et si les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires [...]. En revanche, pour le cas où le licenciement de M<sup>me</sup> Bougnaoui ne serait pas fondé sur l'existence d'une règle interne telle que visée au point 32 du présent arrêt, il convient d'examiner, ainsi qu'y invite la question de la juridiction de renvoi, si la volonté d'un employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne plus voir de services fournis par une travailleuse qui, telle M<sup>me</sup> Bougnaoui, a été assignée par cet employeur auprès de ce client et qui porte un foulard islamique, constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78<sup>24</sup> ».

La CJUE rappelle que

« c'est non pas le motif sur lequel est fondée la différence de traitement, mais une caractéristique liée à ce motif qui doit constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante [...]. Il convient, par ailleurs, de souligner que, conformément au considérant 23 de la directive 2000/78, ce n'est que dans des conditions très limitées qu'une caractéristique liée, notamment, à la religion peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Il importe

22. CJUE, Gde ch., 14 mars 2017, aff. C-157/15, *Samira Achbita c/ G4S Secure Solutions NV*, § 30.

23. CJUE, Gde ch., 14 mars 2017, *Samira Achbita*, précit. § 44.

24. CJUE, Gde ch., 14 mars 2017, aff. C188/15, *Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c/ Micropole SA*, § 33 et § 34.

également de souligner que, selon les termes mêmes de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, la caractéristique en cause ne peut constituer une telle exigence qu'«en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice». Il résulte de ces différentes indications que la notion d'«exigence professionnelle essentielle et déterminante», au sens de cette disposition, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client<sup>25</sup>.

Nonobstant les limites et l'interprétation retenue par la CJUE, il est possible de craindre les effets encore sous-estimés de la clause réglementaire sur la religion qui peut parvenir à une remise en cause de la jurisprudence Clavud reconnaissant la liberté d'expression du salarié comme une liberté fondamentale, dans et hors de l'entreprise<sup>26</sup>.

Si ces arrêts concernent l'entreprise ordinaire, le mécanisme de la clause réglementaire relative à la religion des membres de l'organisation est réversible et offre une grande marge de manœuvre. Il constitue à lui seul la source d'un infra-droit susceptible de créer des obligations spéciales et de prévoir une limitation des libertés individuelles. Réversible, ce mécanisme qui s'adresse aux entreprises ordinaires qui veulent imposer une neutralité notamment religieuse, peut favorablement se déployer au sein des organisations religieuses qui font appel de plus en plus souvent, dans le cadre d'activités économiques qu'elles développent, à du personnel non religieux. La clause réglementaire apparaît au croisement du « religieux » et du « non religieux » et peut être instrumentalisée aux fins poursuivies par l'organisation. Tantôt pour limiter l'expression d'une religion, tantôt pour requérir l'obéissance d'une religion, la clause réglementaire est moins contestable qu'une obligation contractuelle ou qu'une décision unilatérale. Il est probable qu'à l'avenir, les accords collectifs d'entreprise poursuivent une vocation organisationnelle à cette même fin. La nature de l'organisation importe peu, puisque le pouvoir normatif dévolu lui permet d'adapter les règles à son fonctionnement.

Afin de démontrer le rapprochement de l'organisation religieuse et de l'entreprise privée, une comparaison entre les composantes de cette organisation et les qualifications revêtues traditionnellement par l'entreprise sera menée dans le cadre d'approches sociologique (I. Jonveaux) et juridique

---

25. CJUE, Gde ch., 14 mars 2017, *Asma Bougnaoui*, précit. § 37 à § 40.

26. Cass. soc., 28 avr. 1988: *Dr. soc.* 1988, p. 428, concl. H. ÉCOUTIN, note G. COUTURIER.

(S. Lacroix-De Sousa). L'analyse du fonctionnement de l'organisation religieuse révèle également le parallélisme susceptible d'être établi sur le plan juridique avec l'entreprise. Ainsi, les règles applicables sont, parfois, celles régissant les entreprises, telles que les règles de concurrence, les règles fiscales (J. Couard) ou encore les règles de droit du travail (J. Mouly) lorsqu'elles ne font pas l'objet d'aménagements particuliers.

En remerciant infiniment les auteurs ayant contribué à la constitution de ce dossier qui ouvre la voie d'une réflexion renouvelée et prospective de l'organisation religieuse.