

## CHRONIQUE Travail

### ACTUALITÉ

Page 2

■ **En bref**

### CHRONIQUE

Page 3

■ **Travail**

Sous la direction de Patrice Adam  
et Bernard Bossu

Par le CERIT/CRDP et LEREDS/CRDP

**Chronique de droit du travail  
(2<sup>e</sup> partie)**

### CULTURE

Page 16

■ **Les saveurs du palais**

Laurence de Vivienne

**Un repas chez Waknine**

## Chronique de droit du travail (2<sup>e</sup> partie) <sup>13920</sup>

Sous la direction de Patrice Adam, professeur à l'université de Lorraine  
et Bernard Bossu, professeur à l'université de Lille

Par le CERIT/CRDP et le LEREDS/CRDP

### I. Droits et libertés fondamentaux

#### F. Nullité du licenciement d'une salariée refusant de prêter serment pour des raisons religieuses

**Cass. soc., 1<sup>er</sup> févr. 2017, n° 16-10459.** En apparence éloignées, religion et travail sont en réalité deux notions intrinsèquement liées. Tant l'évolution du droit positif que le contentieux récent le démontrent. Il suffit, pour s'en convaincre, d'évoquer le célèbre arrêt d'assemblée plénière ayant validé le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant refusé d'ôter son voile dans l'affaire *Baby Loup* ou encore l'intégration, par la loi *Travail* du 8 août 2016, d'une disposition consacrant la possibilité pour un employeur d'instaurer réglementairement un principe de neutralité dans l'entreprise. Plus récemment encore, un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 22 novembre 2017, et soumis à large publication, est

venu affirmer que l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients. Il ajoute qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause, 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. Cet arrêt tire les conséquences, en droit français, d'arrêts rendus par la Cour de justice de l'Union européenne le 14 mars 2017.

KIOSQUE  
Lextenso

Votre revue OFFERTE  
sur tous vos écrans

Suite en p. 3

Édition quotidienne des Journaux Judiciaires Associés

petites-affiches.com

Petites **a**ffiches

annonces@petites-affiches.com  
Tour Montparnasse 33, avenue du Maine - 75015 Paris  
Tél. : 01 42 61 56 14

gazettedupalais.com

 **Gazette du Palais**

annonceslegales@gazette-du-palais.com  
12, place Dauphine - 75001 Paris  
Tél. : 01 44 32 01 50

le-quotidien-juridique.com

Le  
Quotidien  
Juridique

annonces@le-quotidien-juridique.com  
12, rue de la Chaussée d'Antin - 75009 Paris  
Tél. : 01 49 49 06 49

lalo.com

**La Loi**  
ARCHIVES COMMERCIALES DE LA FRANCE

loiannonce@lalo.com  
Tour Montparnasse 33, avenue du Maine - 75015 Paris  
Tél. : 01 42 34 52 34