

Université Assane SECK de Ziguinchor



UFR des sciences économiques et sociales

Département de sciences juridiques

La religion sur le lieu de travail

**Mémoire de fin d'études pour l'obtention du diplôme de master 2
en droit privé**

Présenté par :

Mademoiselle Satou Combé MANGA

Sous la direction du :

Pr Jean Louis CORREA

Mémoire soutenu le 02 Février 2018 devant un jury composé de :

Président :

Pr. Abdou Aziz DIOUF,

Agrégé des facultés de droit à l'UCAD.

Membres :

Pr. Jean Louis CORREA,

Agrégé des facultés de droit à l'UASZ.

Dr. Diélya Yaya WANE,

Enseignant-chercheur à l'UASZ.

Année académique : 2016-2017

« L'université Assane Seck de Ziguinchor (UASZ) n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire de master II. Ces opinions doivent être considérées comme propres à son auteur ».

Dédicace

A mes chers parents

Yaya MANGA et Fatoumata SANE

A mes frères et sœurs

A toute ma famille.

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je voudrais adresser mes plus sincères remerciements à mon directeur de mémoire, Monsieur le professeur Jean Louis CORREA, pour avoir accepté de diriger ce travail, pour sa disponibilité constante, pour ces précieux conseils et son orientation tout au long de notre recherche.

Je tiens également à exprimer ma reconnaissance envers Messieurs Ismaël DIATTA et Babacar DIOUF pour leur appui permanent et leur disponibilité.

Je voudrais remercier Monsieur Benoît TINE, chef du département de sociologie, Monsieur Bachirou MBODJ, huissier de justice, Monsieur Enie Joël COLY, inspecteur du travail de Ziguinchor et Monsieur Ousmane SY, bibliothécaire de l'ordre des avocats pour leur aide constante.

Un remerciement spécial revient à l'ensemble du corps professoral ainsi qu'aux intervenants du département de sciences juridiques de l'université Assane Seck de Ziguinchor.

Très chers professeurs, vous avez bien voulu à travers de riches enseignements, nous laisser une part de vos connaissances professionnelles. Ce qui a fait de nous ce que nous sommes devenus aujourd'hui.

Je voudrais souligner toute ma gratitude à Monsieur Kora SENE pour la lecture de ce travail, à Monsieur Bacary SENE et à ma cousine Ndèye Aminata SONKO.

Je tiens aussi à remercier toute ma famille et tous mes amis pour leur appui et leurs encouragements tout au long de notre recherche.

Enfin, mes remerciements vont à l'endroit de tous ceux qui ont, de près ou de loin, contribué à la réalisation de ce travail.

Liste des abréviations

Aff. : Affaire

Al. : Alinéa

Art. : Article

Bull : Bulletin

C.A. : Cour d'Appel

C.E. : Conseil d'Etat

C.S.B.P. : Cahiers Sociaux du Barreau de Paris

C.U.R.A.P.P. : Centre Universitaire de Recherches sur l'Action Publique et le Politique

CADHP : Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples

Cas Soc. : Chambre sociale de la cour de cassation

CEDEAO : communauté Economique des Etats de L'Afrique de l'Ouest

CEDH : Cour Européenne des Droits de l'Homme

Coll. : Collection

D.S.S. : Droit Social Sénégalais

Dir : sous la Direction de

Dr. Soc. : Droit social

E.D.J.A. : Edition Juridique Africaine

Ed. : Edition

Ibid., Ibidem. : Même endroit

L.G.D.J. : Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence

N.A.A. : Nouvelles Annales Africain

N° : Numéro

O.I.T. : Organisation Internationale du Travail

Obs. : observation

Op. Cité : Déjà cité

P. : Page

P.U.F. : Presse Universitaire de France

R.D.S. : Revue de Droit Social

R.D.T. : Revue de Droit du Travail

R.J.S. : Revue de Jurisprudence Social

SS Lamy. : Semaine Social Lamy

V. : Voir

Introduction	1
TITRE I : UNE CONCILIATION NECESSAIRE	7
CHAPITRE I : UNE LIBERTE CONSACREE	8
Section 1 : La consécration nationale	8
Section 2 : La consécration supranationale	13
CHAPITRE II : UNE LIBERTE PROTEGEE	19
Section 1 : La protection non juridictionnelle	19
Section 2 : La protection juridictionnelle de la liberté religieuse	24
TITRE II : UNE CONCILIATION DIFFICILE	30
CHAPITRE 1 : LE POUVOIR PATRONAL ET L'EXERCICE DE LA LIBERTE RELIGIEUSE	32
Section 1 : Le lieu de travail : territoire de l'entreprise	32
Section 2 : Une incompatibilité des principes fondamentaux du travail avec l'exercice de la liberté religieuse	39
CHAPITRE II : UNE COHABITATION POSSIBLE.....	47
Section 1 : L'exercice de la liberté religieuse au sein de l'entreprise sénégalaise : une zone de non-droit.....	48
Section 2 : Une nécessaire prise en compte de la liberté religieuse dans la réglementation de l'entreprise	54
CONCLUSION.....	61

Introduction

« L'Afrique n'est pas seulement riche de bois, de café, de manganèse ou d'autres matières. C'est un immense réservoir de foi car le cœur de chaque africain, recèle dans ses fibres les plus profondes, un inestimable capital de croyance en Dieu et de confiance en toute sa puissance »¹. Il est vrai que la religion a acquis une place très importante en Afrique et au Sénégal en particulier. En effet, la religion est relative à la croyance de chacun. L'individu a besoin de croire à un être plus puissant que lui et cela fait partir de son for intérieur² qui relève de sa vie privée. « La religion ou la conviction constitue un des éléments fondamentaux de sa conception de la vie... »³.

La vie privée d'après la doctrine, est une sphère réservée en dehors de toute vie sociale et de tous rapports sociaux. Selon Jean RIVERO, la vie privée est comme « la zone d'intimité » qui est propre à une personne et qu'elle est maître d'interdire à autrui⁴. Elle est une manifestation de la liberté individuelle, soit une sphère d'autonomie individuelle qui se caractérise par son indétermination, c'est la liberté de faire tout ce que la loi ne défend pas d'une manière compatible avec le respect des normes constitutionnelles ou internationales. Au fil des années, cette notion était insuffisante pour protéger les libertés individuelles de la personne. La vie privée ne prenait pas compte de toute l'autonomie dont doit jouir le salarié dans sa vie extra-professionnelle⁵ que dans sa vie professionnelle⁶. Ainsi, on a eu recours à la notion de vie personnelle pour renforcer la vie privée.

L'expression « vie personnelle » a été proposée par Philippe WAQUET pour désigner les questions ne relevant pas directement de la vie professionnelle⁷. Ce n'est qu'à partir de 1994 que la Cour de Cassation a dégagé le concept de vie personnelle pour remplacer la notion de vie privée, qu'elle utilisait jusqu'à ce moment. La vie personnelle désigne la zone

¹F.HOUPHOUET-BOIGNY cité par M.A-GLELE, in *Religion, culture et politique en Afrique Noire, Ed.Economica*, Paris, 1981, p.8.

² V. D- LOCHAK, *for intérieur et liberté de conscience dans le for intérieur*, CURAPP, Ed P.U.F, Paris, 1995, pp.180.

³ Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, Proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 25 novembre 1981, 4^{em} considérant de l'Assemblée générale.

⁴ J. RIVERO Cité par BERNARD BEIGNIER, « Vie privée et vie publique », sept 1995, 124 *Légipresse* 67-74.

⁵ V. M.DESPAX, « La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail », *J.C.P.*, 1963, I, 1776.

⁶ V. Ph. WAQUET, « Vie personnelle et vie professionnelle du salarié », *CSBP*, 1994, n°64, p.289.

⁷ Ibid.

d'autonomie qui échappe en principe au pouvoir de l'employeur. Elle inclut l'ensemble du comportement du salarié, qui relève de sa vie privée ou de son comportement public et qui échappe à l'autorité de l'employeur pendant ou en dehors de la durée du travail. Elle recouvre la vie privée proprement dit, l'exercice des libertés civiles⁸ et des libertés civiques⁹, la liberté générale d'expression, le droit de la personne à son autonomie et son autodétermination. Sont habituellement considérées comme faisant parties de la vie personnelle : la vie familiale, la vie amoureuse, les mœurs sexuelles, les opinions politiques, philosophiques et religieuses, le profond, l'essence d'une personne (ses pensées et ses croyances, ses choix idéologiques, ses choix de vie) bref son identité, de même que ses libertés d'association, d'expression et de consommation etc. On peut dire que c'est tous les faits et comportements du salarié en dehors de son activité professionnelle, même publics, relèvent de sa vie personnelle et sont protégés contre les ingérences de l'employeur.

Quant à la vie professionnelle par opposition à la vie personnelle, elle est la sphère soumise au pouvoir patronal et vise uniquement les comportements du salarié pouvant être reliés à un contrat de travail donné ou, plus généralement, à l'ensemble des comportements d'un salarié qui peuvent être rapportés à un contrat de travail donné, que ce soit en sa qualité de co-contractant de l'employeur¹⁰ ou de membre du personnel de l'entreprise¹¹.

Le terme vie professionnelle est donc utilisé pour désigner la période au cours de laquelle une personne travaille, parfois, le comportement d'un salarié en lien avec son contrat de travail.

Dans l'environnement économique, la ligne de démarcation entre la vie personnelle et celle professionnelle est difficilement déterminable. En effet, les éléments qui caractérisent la vie personnelle du salarié, sont intimement liés à sa personne. Ils constituent son identité surtout lorsqu'il s'agit de sa religion. Dans le milieu professionnel, les employés ont souvent tendance à transposer leur vie personnelle ou ils sont confrontés aux défis du respect de l'équilibre entre les deux. La séparation du domaine personnel de celui professionnel implique que le travailleur s'abstienne de manifester des comportements relevant de sa vie personnelle

⁸ Comme par exemple la liberté de mariage, de propriété de consommation, etc.

⁹ Tels que le droit de vote, le droit d'expression politique ou religieuse, le droit de participer à la vie sociale, culturelle et sportive qui participe à la détermination et à l'expression de la personne de l'individu.

¹⁰ Les expressions chef d'entreprise, employeur et entreprise seront utilisées sans souci de distinction ici et tout le long de nos développements.

¹¹ Ch. MATHIEU, La vie personnelle du salarié, thèse, Lyon, 2004, pp. 6 et suiv.

dans la sphère professionnelle. Ce qui n'est pas aisé, compte tenu du fait que les aspects de la vie personnelle constituent en quelque sorte l'identité du travailleur.

Au Sénégal, la religion occupe une place importante dans le vécu quotidien des populations, ces derniers n'hésitent pas à transposer leur croyance dans le monde professionnel. Dès lors, la religion se trouve au cœur de la relation professionnelle.

En droit, la religion n'a pas fait l'objet de définition dans les textes légaux mais la Constitution du Sénégal accorde à chaque personne la liberté religieuse. Celle-ci est assimilée à un acte privé.

Pour Durkheim, « une religion est un système de croyances, une relation individuelle de l'homme à la divinité, l'adhésion personnelle à un dogme. Elle est aussi l'appartenance à une communauté, l'adhésion à une institution ecclésiastique. Il n'y a pas de religion sans église et sans participation collective aux cérémonies rituelles. La religion est foi autant que culte »¹². Par la même occasion, Le professeur Gonzalez précise que la liberté religieuse est « la liberté de croire ce que l'on veut, de s'attacher éventuellement à la religion de son choix incarné dans un groupement religieux organisé et de manifester ce choix et cette croyance en parole et en actes »¹³.

Fort de ces deux définitions, il est nécessaire de rappeler que la religion ne s'épuise pas dans la foi ou dans la croyance. Elle donne naissance à une pratique qui est l'un de ses éléments fondamentaux. Ainsi, La pratiques d'une religion peut emprunter plusieurs formes comme le pèlerinage, le jeunes, des cérémonies etc. Cependant, pour qu'il puisse être qualifié de religieux, l'acte doit être intimement lié à la religion ou à la conviction telle les actes de cultes ou de dévotion qui sont des aspects de la pratique d'une religion ou d'une croyance reconnue. La notion de religion se réfère donc à la fois aux convictions religieuses, for intérieur de l'individu et aux pratiques qui lui sont attachées, for extérieur.

La religion est par essence un élément de la vie, son exercice doit en principe être limité au domaine de la vie personnelle.

¹² H.M-DZOUMA-NGUELET, « Constitution et Religion En Afrique », *NAA*, Revue de la Faculté des sciences juridiques et politiques, 2013, p.114.

¹³ G.GONZALEZ, « Liberté de pensée, de conscience et de religion », in J. ANDRIANTSIMBOZOVINA, H. Gaudin, J. P. MARGUENARD, S. RIALS, F. SUDRE, dictionnaire des droits de l'homme, *PUF*, Paris, 2008.

Toutefois, il est fréquent de voir des comportements forts empreints de conviction religieuse dans le lieu de travail. Celui-ci est en principe le lieu d'exécution des prestations de travail. Il a pour finalité la réalisation de profit, sans lequel l'entreprise est vouée à l'échec. Pour atteindre cet objectif, elle a besoin d'hommes. L'homme est une source indéniable dans l'entreprise. Celui-ci en intégrant le milieu transpose ces valeurs dans la mesure où l'homme est un tout, il ne peut se dissocier à un être de vie et un être de travail. Alors que la séparation du personnel et du professionnel interdit à l'employeur de manifester des aspects relevant de la vie personnelle dans la sphère contractuelle.

Peut-on exiger de l'employeur un cloisonnement entre deux?

Pour certains, la loi doit dicter les faits. Le droit n'existe pas pour s'adapter aux faits sociaux mais pour dire ce qui est légal ou non. Les règles juridiques doivent s'imposer aux individus. En d'autres termes, le chef d'entreprise doit séparer les deux.

Par contre pour certains, la règle doit s'incliner devant la pratique, les mœurs, l'opinion publique. Elle ne pourrait d'ailleurs leur résister. Le droit est impuissant à défendre la morale. Le fait dicte le droit. Le juriste ne saurait se désintéresser de la valeur des rapports sociaux. Le droit est une science qui s'inspire de la réalité pour poser des règles. Ce qui fait qu'il y'a une relation entre les deux. Les règles juridiques sont applicables avec une certaine souplesse pour tenir compte des réalités sociales et ces dernières font évoluer les règles de droit. Ainsi, la sociologie juridique reconnaît que tout le social¹⁴ n'est point juridique et surtout dans le rapport entre les hommes, il y'a des phénomènes qui échappent au droit parce qu'ils ne sont pas socialisés¹⁵. Le droit ne régit pas tout, qu'il y'a dans les sociétés, des vides de droits qui s'apparente à un non-droit¹⁶. Ce dernier doit être perçu comme une baisse plus ou moins considérable de la pression juridique. C'est de prendre en compte que le droit coexiste avec d'autres systèmes de normes non juridiques dans le milieu social nous dit Jean CARBONNIER.

C'est pourquoi il affirme que moins de droit est nécessaire pour éviter leurs heurts, en laissant la place aux autres normes non juridiques. Il souligne en substance que le droit ne peut pas être complet : « le droit est plus petit que l'ensemble des relations entre les hommes ». Pour dire comme le professeur DESPAX qu'un tel cloisonnement relève de la fiction car des agissements du salarié sont susceptibles d'interférer sur son travail.

¹⁴ J.CARBONNIER, *Flexible droit : pour une sociologie du droit sans rigueur*, L.G.D.J., 10 éd p.25.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Concept développé par J.CARBONNIER dans *flexible droit : Pour Une Sociologie Du Droit Sans Rigueur*, L.G.D.J., 10 éd, p 9 à 60.

Au regard de ce qui précède, est-ce que les libertés individuelles ne constitueront pas une priorité dans l'entreprise ?

L'intérêt de l'entreprise qui constitue le fondement du pouvoir patronal ne serait-il pas délaissé au profit des libertés individuelles telles que la liberté religieuse du salarié ? Ces questions sous-jacents nous conduit à nous poser une question essentielle et fondamentale de savoir : Peut-on concilier la liberté religieuse du salarié avec les intérêts de l'entreprise ?

Cette étude nous permet de constater qu'au Sénégal, il y a une « réalité religieuse »¹⁷ en entreprise. Celle-ci peut se définir comme la reconnaissance de la liberté de pensée et de croire jusqu'à l'affiche dans l'entreprise sans prosélytismes et sans demande particulière de droits nouveaux.

Différent du fait religieux¹⁸ qui se caractérise par une demande d'adaptation des règles ou droits en entreprise afin de pratiquer une religion y compris dans les habitudes alimentaires voire de repas, de congés ou de condition de travail.

En effet, les symboles et les pratiques religieuses sont omniprésents sur le lieu de travail. Or, il existe un acteur nommé le chef d'entreprise. Celui-ci jouit d'une certaine prérogative à l'intérieur de son entreprise. Il donne des ordres et des directives, contrôle l'exécution du travail et prend les mesures de sanction disciplinaire.

Dans la pratique, le travail et la religion sont considérés comme « deux registres différents »¹⁹ de la vie humaine. Ils ne doivent pas s'interférer²⁰. Mais, notons que cette interférence est inévitable dans la mesure où, dans sa vie professionnelle, le salarié conserve une certaine liberté dans l'exercice de ses droits et libertés fondamentaux tels que sa liberté religieuse etc. celle-ci est inhérente à la personne du salarié.

Dans le cadre de la recherche d'un équilibre entre le pouvoir qui appartient à l'employeur et la liberté religieuse qui appartient à l'employé, la religion du salarié peut parfois se voir limiter dans l'entreprise. Il n'en demeure pas moins, qu'elle subsiste et que l'employeur ne peut y apporter des restrictions qui ne soient pas justifiées et proportionnelles au but recherché. Les restrictions ne sont donc qu'une technique, un instrument de conciliation permettant de préserver les deux types de libertés et de trouver la bonne dose de protection pour chacun d'entre eux.

¹⁷ Réalités religieuses au travail, Note n°12, Septembre 2015. www.astrees.org, consulté le 12/01/2017.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ A.SUPIOT, « La Religion Au Travail », Mélanges En L'Honneur Du Professeur Jean HAUSSER, *Dalloz*, p.1035.

²⁰ Ibid.

La liberté religieuse est consacrée (Titre I) par de nombreux textes. Cette liberté en tant que telle ne pose pas problème.

En revanche, lorsque le salarié avec ses exigences professionnelles manifeste ou pratique ces convictions religieuses. Ceci peut rendre la cohabitation difficile (titre 2).

TITRE I : UNE CONCILIATION NECESSAIRE

La relation de travail a longtemps été marquée par une très forte inégalité entre l'employeur et le travailleur. De cette relation de confrontation et de domination, le salarié en tant qu'être humain et citoyen dans la cité conserve ses droits et libertés telle que sa liberté religieuse consacrée par de nombreux textes législatifs (chapitre I). L'énonciation de la liberté religieuse est appréhendée par certains comme la liberté d'opinion. C'est ce que dispose l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 24 août 1789, elle précise 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 ». La formulation de cet article laisse apparaître qu'il n'y a pas de différence entre ces deux libertés. La liberté religieuse est considérée comme un aspect²¹ particulier de la liberté d'opinion : elle est incluse dans cette dernière. Néanmoins, certains auteurs comme Jacques ROBERT et Jean DUFFAR affirment que la liberté religieuse la dépassant²². En effet, pour ses auteurs, la liberté religieuse consiste tout d'abord pour l'individu à donner ou non son adhésion intellectuelle à une religion, à la choisir librement. Mais, la religion donne naissance à une pratique qui est l'un de ses éléments fondamentaux. Par conséquent, elle dépasse la liberté d'opinion.

La religion est garantie par la Constitution et par de nombreuses sources qui protègent la personne humaine. Cette liberté permet à la personne aussi de manifester ses croyances les plus profondes et personnelles. De plus, cette liberté reconnue est légalement protégée (chapitre 2).

²¹ La liberté religieuse. www.freefullpdf.com. Vu le 12/08/2017.

²² J. ROBERT et J. DUFFAR, cité par Laurent ECK, « Constitution et Liberté Religieuse » in « La religion et la convention européenne des droits de l'homme », Colloque du concours Habeas corpus 2013, 4 et 5 mai 2013, p.11. www.freefullpdf.com. Vu le 12/08/2017.

CHAPITRE I : UNE LIBERTE CONSACREE

Au Sénégal, la liberté religieuse n'a pas été consacrée par notre jurisprudence, c'est plutôt les textes légaux qui consacrent cette liberté individuelle. Donc cette consécration est d'ordre légal.

Consacrer la liberté religieuse, c'est accepter non seulement que l'individu entretienne des croyances ayant un lien avec une religion mais aussi, c'est de pratiquer sa religion de manière libre et sans aucune contrainte extérieure. Autrement dit, la liberté religieuse exclut toute contrainte physique ou psychologique pour amener quelqu'un à abandonner ses convictions.

C'est pourquoi de nombreux textes au plan national (section 1) et au plan supranational (section 2) affirment la liberté religieuse sous réserve du respect de l'ordre public ou les libertés d'autrui²³.

Section 1 : La consécration nationale

Au plan interne, la liberté religieuse est consacrée par la Constitution (paragraphe 1), considérée comme la norme fondamentale qui a pour objet de régler les rapports entre les plus hautes institutions d'un Etat et de garantir des droits et libertés fondamentaux aux citoyens de cet Etat. Elle est à la fois « un droit organisateur et un droit protecteur »²⁴. A l'image de celle-ci, d'autres textes infra-constitutionnels (paragraphe 2) contribuent à cette consécration.

Paragraphe 1 : La consécration Constitutionnelle

La liberté religieuse est un des droits fondamentaux que le système juridique protège au nom de l'ordre public et cela n'est pas considéré comme une atteinte au principe de la laïcité.

Ainsi, placée au sommet de la hiérarchie²⁵ des normes²⁶, la Constitution du Sénégal règle certaines matières. D'une part, elle détermine l'organisation des pouvoirs publics et d'autre part, elle énonce la liste des droits et libertés individuelles des citoyens.

²³ U. COIQUAUD et I. MARTIN, « l'expression des convictions religieuses au travail : liberté de religion et obligation d'accomplissement au Canada », *RDT*, 2/2016, p.81.

²⁴ P- BLACHER, *Droit Constitutionnel*, Hachette, 2005, p.4.

²⁵ La « hiérarchie » se définit, selon le Grand Robert de la langue française comme « l'organisation d'un ensemble ou une série ou chaque terme est supérieur au terme suivant, par un caractère de nature normative ». C'est donc l'idée de supériorité d'une norme sur une autre qui, en droit constitue la hiérarchie des actes juridiques.

La liberté religieuse définie par les chrétiens et spécialement les catholiques²⁷ est un principe fondamental réaffirmé par la Déclaration du Concile Vatican II sur la dignité humaine du 8 décembre 1965. Elle « consiste en ce que tous les hommes doivent être soustraits à toute contrainte de la part tant des individus que des groupes sociaux, et de quelque pouvoir humain que ce soit, de telle sorte qu'en matière religieuse, nul ne soit forcé d'agir, dans les justes limites, selon sa conscience, en privé comme en public, seul ou en associé à d'autres »²⁸.

Selon la Cour Suprême, la liberté religieuse s'entend « la liberté de se livrer à des pratiques et d'entretenir des croyances ayant un lien avec une religion, pratiques et croyances que l'intéressé exerce ou manifeste sincèrement, selon le cas dans le but de communiquer avec une entité divine ou dans le cadre de sa foi spirituelle »²⁹. En d'autres termes, la liberté religieuse est définie comme une pratique à laquelle une personne croit être tenue de se conformer ou à une croyance de la personne ayant un lien avec une religion.

Le Sénégal a adhéré au principe de la liberté religieuse tel qu'il a été consacré par les textes internationaux. Ainsi, la Constitution du 22 janvier 2001 dans son préambule³⁰ dispose :

« Le peuple du Sénégal souverain,

Considère que la construction nationale repose sur la liberté individuelle et le respect de la personne humaine, sources de créativité.

Proclame le respect des libertés fondamentales et des droits du citoyen comme base de la société sénégalaise ».

Ainsi, le Sénégal affirme son attachement aux libertés fondamentales inscrites dans la Déclaration des Droits de l'Homme de 1789 et aux instruments internationaux adoptés par l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation de l'Unité Africaine, notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et la Charte Africaine

²⁶ La notion de hiérarchie des normes a été formulée par le théoricien du droit Hans Kelsen (1881-1973), auteur de la théorie pure du droit qui tentait de fonder le droit sans faire appel à la morale, ceci à fin d'élaborer une véritable science.

Selon Kelsen, toute norme juridique reçoit sa validité de sa conformité à une norme supérieure, formant ainsi une norme hiérarchisée, *Théorie générale du droit et de l'Etat, L.G.D.J*, la pensée juridique, p. 517 ; 01/1997.

²⁷ D. MAUGENEST cité par G. KOUBI in « La liberté de religion : une liberté de conviction comme une autre », p.51.

²⁸G. KOUBI, « La liberté de religion : une liberté de conviction comme une autre », P.51. www.bibliotheque.auf.org/doc.

²⁹ U. COIQUAUD Et I. MARTIN, Op. cit., p. 80.

³⁰ Préambule de la constitution du Sénégal du 22 janvier 2001.

des Droits de l'Homme et des Peuples du 27 juin 1981. La liberté religieuse est une liberté individuelle³¹.

La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui, comme cela a été proclamé par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Ce principe assure à tout un chacun la possibilité de vivre sa religion comme il entend. Dans la mesure où il ne nuit pas à autrui ou qu'il ne trouble pas l'ordre public, seul ce dernier constitue une limite à l'exercice par les individus de leur droit naturel.

En plus, cette liberté est complétée par l'interdiction de discrimination posée par l'article 10 de la Déclaration de 1789.

Mais, la liberté religieuse est renforcée par le principe de la laïcité³² que le constituant a consacré à l'article 1 affirmant son l'attachement au respect à une forme d'organisation politique, démocratique et surtout laïque.

Cette liberté ne peut être affirmée que dans le respect du principe de laïcité qui postule l'égalité entre toutes les religions. Il assure la cohabitation entre les individus de différentes confessions religieuses ou n'appartenant à aucun³³. De ce principe, l'Etat reconnaît et respecte toutes les croyances. Cette place de la laïcité dans la Constitution du Sénégal n'est rien d'autre que l'affirmation juridique de la liberté religieuse.

En effet, la laïcité sénégalaise ne se résume pas à la neutralité de l'Etat qui a pour objectif de veiller à l'impartialité de la puissance publique afin que soit garanti à tous les citoyens, sans discrimination aucune, les libertés individuelles fondamentales tel que le respect de la religion dans la société. Elle implique aussi la reconnaissance du pluralisme religieuse.

La Constitution énonce de manière très claire deux principes que nous pouvons considérés comme gouvernant la liberté religieuse du l'individu. Il s'agit du principe fondamental de non-discrimination d'une part et du principe de l'égalité d'autre part, selon lequel nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances³⁴, ces principes assurent l'égalité devant la loi de tous les citoyens³⁵ et de tous les êtres humains³⁶ sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.

³¹ Art 8 de la Constitution Sénégalaise.

³² Née avec HOBBS et LOCKE dans l'Angleterre du XVIIe siècle, la laïcité a fait son apparition en France en 1871, dans le journal « la Patrie ».

³³ J.SAVATIER, « Liberté religieuse et relations de travail », p.457.

³⁴ Art 20 al 1^{er} de la Constitution du Sénégal.

³⁵ Art 1 de la Constitution.

³⁶ Art 7 de la Constitution du Sénégal.

Le droit au travail et celui de prétendre à un emploi sont les seules conditions importantes qui doivent primer. Tout acte de discrimination religieuse est puni par la loi aux termes de l'article 5.

L'Etat sénégalais garantit non seulement la liberté religieuse mais aussi accepte l'enseignement de la religieuse qu'il matérialise à travers les articles 22 et 24 de la Constitution. L'article 22 dispose que « les institutions religieuses et les communautés religieuses ou non religieuses sont également reconnues comme moyens d'éducation » et l'article 24 affirme que « la liberté de conscience, les libertés et les pratiques religieuses ou culturelles, la profession d'éducateur religieux sont garanties à tous sous réserve ».

Mais force est de reconnaître que même si l'Etat reconnaît et accepte la liberté religieuse, son exercice ne doit pas troubler l'ordre public. Ce qui veut dire que tout comme la Constitution est un élément de protection de la liberté religieuse, elle encadre aussi son exercice. Concernant l'exercice de la religion, la norme suprême reste muette sur les pratiques et rites collectifs.

La Constitution du Sénégal protège l'individu contre toute atteinte à sa liberté et aussi contre la discrimination même dans la recherche de l'emploi. En d'autres termes, l'article 25 de la Constitution du Sénégal dispose que « Chacun a droit de travailler et le droit de prétendre à un emploi nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses choix politiques ». Cette disposition affirme de manière très claire que la croyance des personnes ne sera pas une source de discrimination. L'individu conserve sa religion même dans le milieu professionnel.

De plus, pour confirmer ces propos, le droit du travail, à travers des textes énoncent la liberté religieuse. Ces textes sont considérés comme infra-constitutionnels.

Paragraphe 2 : La consécration infra-constitutionnelle

Dans la consécration infra-constitutionnelle, il faut savoir que les textes qui régissent l'activité de travail sont généralement le statut général de la fonction publique pour les fonctionnaires et le Code du travail. Ce dernier s'applique aux agents publics non fonctionnaires liés à l'Etat ou à l'entreprise par un contrat de travail. Il concerne essentiellement les salariés sous contrat de travail privé.

En droit du travail, les textes visant à assurer la protection individuelle de la personne sont de plus en plus nombreux. Le texte essentiel est l'article 1 de la loi n°97-17 du 1 décembre 1997

portant code du travail. Cet article précise que « l'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion ».

Il en est de même de l'article 20 du statut général des fonctionnaires qui affirment le principe d'égal accès à la fonction publique donc les seuls critères sont lié à la nationalité, à l'âge, à la jouissance des droits civils et à la bonne moralité.

Ces deux textes comportent des dispositions d'ordre général concernant l'accès à l'emploi et à l'interdiction de discrimination.

L'employeur ne peut comme condition d'accès à l'emploi, poser des critères discriminatoires. Ainsi, toute personne, quelle que soit son sexe ou sa religion peut accéder au marché du travail. Personne ne peut être écarté d'une procédure de recrutement. Le code du travail refuse toute forme de discrimination. Ce qui laisse entendre que le principe du respect des libertés individuelles s'impose à l'employeur dès la phase de recrutement. L'égalité de traitement des salariés est donc un principe devant primer avant et après le recrutement. Il lui est aussi interdit dans l'entreprise d'accorder d'éventuelles accommodations à l'égard de tel ou tel salarié ou groupe de salariés.

Quant aux règlements intérieurs des entreprises privées, ils ne font pas mention de la liberté religieuse encore moins son exercice dans l'entreprise. En France, le règlement intérieur interdit d'apporter des restrictions à la liberté religieuse des salariés³⁷. Il ne doit contenir que des dispositions propres à l'entreprise c'est-à-dire tenant compte des risques qui y sont particuliers. De même, il ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail.

³⁷ Il est prévu de manière très claire que le règlement intérieur « ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir ni proportionnées au but recherché. Il ne peut comporter des dispositions lésant les salariés dans leur emploi, leur travail, en raison de leur sexe, de leurs mœurs, de leur situation de famille, de leur origine, de leurs opinions ou confessions ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale » Art L.122-95 du code du travail français.

Au Sénégal, en plus des permissions exceptionnelles³⁸, l'organisation des jours fériés et des jours chômés et payés révèle une grande prise en compte de la religion tant catholique que musulmane³⁹ dans l'environnement économique.

Le droit du travail est dominé par le principe de non-discrimination proclamé par la Constitution et confirmé dans le code du travail. Ce principe est conçu pour protéger le travailleur contre les empiètements de l'autorité patronale ; l'interdiction de discrimination a pour corollaire la règle de neutralité que l'employeur doit observer.

En outre, au-delà de ces textes nationaux, il y'a d'autres textes qui consacrent la liberté religieuse telle que les textes internationaux et communautaires.

Section 2 : La consécration supranationale

Le Sénégal a ratifié un certain nombre de conventions supranationales qui consacrent des principes juridiques qui ont vocation à s'appliquer. Ces conventions ratifiées et signées ont une valeur juridique. Elles doivent être observées dans le cadre du travail. Elles protègent la liberté religieuse de l'individu en tant qu'être humain et aussi en tant que salarié dans une entreprise. Elles sont regroupées sous forme de textes internationaux (paragraphe 1) et communautaires (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : La consécration internationale

En droit international, nous constatons que l'Organisation Internationale du travail joue un rôle important dans la prohibition des discriminations fondées sur la race, la couleur, la religion, etc. Elle veille à l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession⁴⁰. Les pays signataires doivent veiller à l'application de ce principe d'égalité⁴¹. La

³⁸ Art 18 Convention collective nationale inter professionnelle de 1982

³⁹ Loi n°2013-06 du 11 décembre 2013 complétant et modifiant certaines dispositions de la loi n°74-52 du 4 novembre 1974 relative à la fête nationale et aux fêtes légales.

⁴⁰ La question du respect de l'égalité de chance et du traitement a été l'un des objectifs de l'organisation internationale du travail. La Constitution de l'OIT, sous la forme qui lui avait été donnée en 1919, indiquait que ce principe est au nombre de ceux « d'une importance particulière et urgent » qui devaient guider la politique de l'organisation internationale du travail. Art 1, paragraphe 1^{er}, a, de la convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

⁴¹ Par une résolution adoptée en 1938, la conférence internationale du travail invitait tous les Membres de l'organisation « à appliquer le principe de l'égalité de traitement à tous les travailleurs résidant dans leur territoire et à renoncer à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs appartenant à certaines races ou confessions pour leur admission aux emplois tant

Déclaration de Philadelphie souligne que tous les êtres humains, quels que soient leur croyance, ont le droit de poursuivre leur développement spirituel dans la liberté et la dignité. La réalisation de ces conditions doit être considérée comme le but central de toute politique nationale et internationale car tous les programmes d'action et mesure prise sur le plan national et international, notamment dans le domaine économique et financier, doivent être appréciés de ce point de vue et acceptés seulement dans la mesure où ils apparaissent de nature à favoriser, et non à entraver, l'accomplissement de cet objectif fondamental⁴².

L'adoption des conventions⁴³ (100) et (111) permet de protéger l'ensemble des travailleurs et interdit la discrimination. L'élimination de la discrimination a été réaffirmée, en tant que principe inhérent à toute politique de l'organisation internationale du travail, par l'adoption en 1998 de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. La déclaration affirme que les droits fondamentaux des travailleurs sont définis suivant quatre principes, dont celui de l'élimination de toute forme de discrimination dans le travail.

La convention garantit une protection contre la discrimination fondée sur la confession ou la croyance, que ce soit en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance à une confession donnée, ou encore de l'absence de convictions religieuses. Elle assure également une protection contre la discrimination fondée sur l'expression ou la manifestation d'une religion. L'organisation internationale du travail exige de la part des États signataires, qu'ils adoptent les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les droits garantis. Elle prévoit que les États, « s'engagent à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière »⁴⁴. Toutefois, la plupart des droits proclamés dans ces instruments ne sont

publics que privés », conférence internationale du travail, compte rendu des travaux 24^e session, Genève, 1938, p. 692.

⁴² Partie II de la Déclaration de Philadelphie qui fixe, aux termes de l'article 1, paragraphe 1, de la Constitution, les buts et objectifs de l'OIT.

⁴³ L'adoption de la convention (n°100) sur l'égalité de rémunération 1951, et la recommandation correspondante n°90 ont été les premiers instruments ayant force obligatoire à l'échelle internationale à avoir été adoptés pour promouvoir l'égalité et éliminer la discrimination. Ces instruments s'en tiennent à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et à la question de la rémunération. Au moment de leur adoption, on avait conscience que l'égalité de rémunération passait par l'élimination de la discrimination devaient également être interdites. Ainsi, en 1958, ont été adoptées par la conférence internationale du travail la convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession) et la recommandation n°111 qui portent sur toutes formes de discrimination dans l'emploi et profession.

⁴⁴ Loi du 16 février 1977 portant approbation de la Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée à Genève le 25 juin 1958, par la Conférence générale de l'Organisation

pas directement applicables aux particuliers. Ils doivent être adoptés par les Etats signataires dans le but d'attribuer des droits aux individus et doivent être suffisamment claires, précis et inconditionnels pour pouvoir être invoqués devant les juridictions nationales.

A côté de l'organisation internationale du travail, il y'a la convention européenne des droits de l'homme en Europe qui poursuit la même mission que l'organisation internationale dans la protection de la liberté religieuse.

La convention européenne affirme la liberté religieuse en son article 9 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui énonce que « toute personne a la liberté de pensée, de conscience et de religion ». En d'autres termes, l'article 9 garantit 3 libertés : la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ces libertés sont liées entre elles bien que leurs contours soient différents⁴⁵.

- La liberté de pensée protège le for intérieur ;
- La liberté de conscience protège les convictions intérieures de chaque individu, mais porte davantage sur les valeurs et la philosophie de vie que chacun désire suivre⁴⁶.

Ces deux libertés sont absolues et ne tolèrent aucune restriction⁴⁷.

- La liberté de religion quant à elle, fait partie des libertés de pensée et de conscience car il s'agit de conviction ou de croyance particulières⁴⁸.

La Cour Européenne des Droits de l'Homme protège tous les aspects du droit à la vie personnelle du salarié, par exemple les atteintes à ses convictions ou croyances religieuses⁴⁹.

Elle protège aussi la liberté d'avoir des convictions ou croyances⁵⁰, c'est-à-dire le for intérieur des individus de manière absolue. La liberté religieuse implique également celle de manifester ses convictions et croyances. L'article 9 protège les convictions personnelles et les croyances religieuses c'est-à-dire, le domaine qui est appelé « forum intérieur »⁵¹.

internationale du travail, M.B., 23 septembre 1977 ; Art.2 de la Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession .

⁴⁵ A.YERNAUX, «Les convictions du travailleur et de l'entreprise : du dilemme entre vie professionnelle et éthique personnelle », *waterloo,wolters klumer*, 2014, p.12.

⁴⁶ C.BIRSAN, « Le juge européen, la liberté de pensée et de conscience » ; « la liberté religieuse et la convention européenne des droits de l'homme », sous la direction de T- MASSIS et C-PETTITI, *Bruxelles, Bruylant*, 2004, p. 52.

⁴⁷ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.12.

⁴⁸ *Ibid.* p.12.

⁴⁹ CEDH, 9 octobre 1979, Airey c /Irland (« ...nulle cloison étanche ne sépare les droits civils et politiques des droit économiques et sociaux ou culturels »). V. aussi CEDH, 29 février 2000, Fuente Bobo c/ Espagne, Aff. n° 39293/98 (p. 73).

⁵⁰ Art 9 de la CEDH « Toute personne a le droit à la liberté de penser, de conscience et de religion ».

⁵¹ R. GOY, « La garantie européenne de la liberté religieuse : l'article 9 de la convention de Rome », p.184

Dans ce souci de protéger les libertés individuelles ou la liberté religieuse, la commission européenne offre la possibilité aux personnes physiques victimes de discrimination ou de toutes formes d'atteintes de former une requête à l'effet de défendre sa liberté de religion.

Néanmoins, il est important de noter que cette liberté religieuse est limitée dans l'administration par des obligations professionnelles⁵², légales ou même contractuelles pour les fonctionnaires.

A côté de la consécration internationale, le droit communautaire aussi défend et protège les libertés individuelles de la personne physique.

Paragraphe 2 : La consécration communautaire

Dans la consécration africaine, la liberté de pensée, de conscience et de religion figure à l'article 18 de la déclaration universelle des droits de l'homme qui stipule que « toute personne a le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion, ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ». Cette déclaration seule n'avait pas une valeur juridique obligatoire mais son introduction dans le Préambule de la Constitution Sénégalaise lui confère désormais une valeur juridique obligatoire et contraignante.

L'article 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques réaffirme cette liberté. Contrairement à l'article 18 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'article 18 du pacte de 1966 a procédé par une définition claire de ce qu'elle entend par la liberté religieuse. L'individu dispose de « la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix »⁵³. Cette formulation donne plus de force au droit à la liberté religieuse.

Ce Pacte est sacré dans la législation Sénégalaise parce que d'un côté, tout acte interne (lois, règlements) qui lui sera contraire pourrait faire l'objet d'un contrôle de légalité ou de conformité car il a été reçu dans le droit interne sénégalais. Tous les droits qu'il consacre sont aussi des droits Constitutionnels ; c'est le cas du droit à la liberté religieuse.

Au-delà de ces textes précités, la liberté de religion est affirmée par la Charte Africaine⁵⁴ en son article 8 qui énonce que « la liberté de conscience, la profession et la pratique libre de la religion sont garanties sous réserve de l'ordre public nul ne peut être l'objet de mesures de

⁵² Ibid.

⁵³ Art 18 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques.

⁵⁴ La CADHP dite Charte de Banjul adoptée le 27 juin 1981 entrée en vigueur le 21 octobre 1986 est un texte de référence auquel le requérant peut s'appuyer pour faire constater qu'un Etat membre de la CEDEAO a violé un de ces droits reconnus ou proclamés par ladite convention régionale.

contrainte visant à restreindre la manifestation de ces libertés ». En d'autres termes, la charte garantit la profession et la pratique libre de la religion. Elle ne se limite pas à accorder un droit mais veille à son encadrement à travers l'article 27 alinéa 2 et l'article 29 alinéa 7 relatifs aux devoirs de l'individu. En effet, l'article 27 alinéas 2 dispose : « les droits et libertés de chaque personne s'exercent dans le respect du droit d'autrui, de la sécurité collective, de la morale et de l'intérêt commun ». Quant à l'article 29, il dispose en son alinéa 7 que l'individu a le devoir « de veiller, dans un esprit de tolérance, de dialogue et de concertation et, d'une façon générale, de contribuer à la santé morale de la société ».

Le législateur communautaire défend les droits garantis par la Charte Africaine. Il donne aussi au requérant la possibilité de s'appuyer sur la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples pour faire constater qu'un Etat membre de la communauté économique des états de l'Afrique de l'ouest (CEDEAO) a violé un de ces droits reconnus ou proclamés par ladite convention régionale. En vertu de l'article 19 du Protocole relatif à la Cour, le citoyen peut se référer aux cas de violations des droits de l'homme énoncés dans la Charte Africaine. En effet, aux termes de l'article 4 paragraphe g du Traité de la CEDEAO, les Etats membres se sont engagés à adhérer aux principes juridiques fondamentaux tels que le respect et la promotion des Droits de l'homme et des Peuples conformément aux dispositions de la Charte africaine. C'est dire que le législateur communautaire a intégré cet instrument régional dans le droit applicable devant la Cour de justice de la CEDEAO.

Mais force est de reconnaître que contrairement à la Constitution sénégalaise qui reste muet sur l'exercice de la liberté religieuse, les modalités d'exercice de celle-ci sont affirmées dans la déclaration universelle des droits de l'homme et le pacte international des droits civiques et politique. L'article 18 de la déclaration universelle énonce que le droit à la liberté religieuse implique « la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, seul ou en commun, tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et accomplissement des rites ». L'article 18 du pacte international va dans le même sens que la déclaration.

L'analyse de ces deux articles nous permet de voir deux modalités essentielles d'exercice de la liberté religieuse : la liberté des personnes de pratiquer individuellement leur religion de même que la liberté des personnes de manifester en commun leur religion tant en public qu'en privé, et ce, à travers la liberté de culte, l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement. Ainsi, dans l'expression et dans la pratique de la liberté religieuse, il y'a présence d'aspects individuels et communautaire, privés et publics qui sont étroitement liés

entre eux, de sorte que la jouissance de la liberté religieuse englobe des « dimensions connexes et complémentaires »⁵⁵.

A côté de cette consécration, la liberté religieuse est protégée pour permettre à l'individu de jouir pleinement de son droit.

⁵⁵G.KOUBI, «La liberté de religion : une liberté de conviction comme une autre ». www.bibliotheque.auf.org/doc.

CHAPITRE II : UNE LIBERTE PROTEGEE

La liberté religieuse est protégée aussi bien sur le plan internationale que nationale.

Sur le plan international, les instances chargées de protéger la liberté religieuse peuvent être saisies par tout sénégalais. Ces instances sont au nombre de deux : Il y'a d'une part, la commission africaine des droits de l'homme et des peuples qui est, selon l'article 30 de la charte africaine des droits de l'homme et des peuples « chargée de promouvoir les droits de l'homme et des peuples et d'assurer leur protection en Afrique ». Et il y'a d'autre part, le comité des droits de l'homme des nations unies institué par l'article 28 du pacte international relatif aux droits civils et politique. D'après l'article 2 du protocole facultatif se rapportant au pacte, « tout particulier qui prétend être victime d'une violation de l'un des quelconque droits énoncés dans le Pacte et qui a épuisé tous les recours internes disponibles peut présenter une communication écrite au comité pour qu'il l'examine ». L'article 5 alinéa 4 de ce pacte indique que « le comité fait part de ses constatations à l'Etat partie intéressé et au particulier ».

Au plan national, la liberté religieuse, comme toute liberté constitutionnelle est protégée pour permettre au titulaire de jouir pleinement de cette liberté.

Ainsi, en droit sénégalais diverses institutions interviennent dans l'entreprise ; dans le cadre d'une mission de contrôle concernant la liberté religieuse ou concernant la discrimination.

De ce fait, certains acteurs non juridictionnels (section 1) peuvent être appelés chacun dans leur champ de compétence à la protection de cette prérogative Constitutionnelle. Dans la mesure où, ces acteurs ont pour mission de veiller au respect des normes en vigueur dans l'entreprise. Le salarié peut saisir les acteurs juridictionnels (section 2) pour protéger sa liberté religieuse.

Section 1 : La protection non juridictionnelle

Dans la vie de l'entreprise, certains acteurs sont incontournables dans la protection du salarié que ce soit pour protéger la liberté du travail ou pour la protection des libertés individuelles telles que la liberté religieuse. Plusieurs acteurs⁵⁶ interviennent dans la protection des droits des travailleurs. Dans notre étude, nous nous intéresserons à deux acteurs qui jouent un rôle décisif dans l'entreprise. Il s'agit des acteurs sociaux (paragraphe 1) et de l'administration du travail à travers l'inspecteur du travail (paragraphe 2).

⁵⁶ Parmi ses acteurs nous avons : les délégués du personnel, les délégués syndicaux et l'inspecteur du travail.

Paragraphe 1 : L'intervention des acteurs sociaux

Pour protéger les travailleurs et veiller au respect des libertés et conventions collectif dans l'entreprise, le droit du travail a prévu des acteurs spéciaux dont le principal est le délégué du personnel. Mais, il n'est pas le seul représentant des travailleurs dans l'entreprise ; il y a les délégués syndicaux. Ainsi, ces deux acteurs sont les représentants des travailleurs dans les relations professionnelles.

Concernant le délégué du personnel, avant l'entrée en vigueur du règlement intérieur, l'employeur doit le soumettre aux représentants du travailleur. Ces derniers vérifient si l'acte soumis est conforme au code du travail et aux conventions collectives. Lorsque l'employeur envisage aussi de prendre des décisions de gestion d'une certaine importance, il doit consulter les délégués du personnel⁵⁷. Leur consultation constitue une formalité substantielle; au cas contraire, le règlement n'est pas valable⁵⁸ par conséquent ne saurait entrer en vigueur, donc s'imposer aux salariés.

Le rôle des représentants du personnel dans l'élaboration du règlement intérieur se marque par une consultation obligatoire. Le comité d'hygiène et de sécurité est, en outre, consulté, pour les matières relevant de sa compétence. Les représentants du personnel n'ont qu'un avis à exprimer, leur approbation n'est assurément pas requise⁵⁹.

Dans la défense des droits fondamentaux du salarié, les délégués du personnel jouent un rôle important. Quand les droits des personnes et les libertés fondamentales dans l'entreprise sont en cause, ils peuvent agir en lieu et place du salarié directement concerné. Lorsque celui-ci ne s'y oppose pas. Dans les entreprises et les établissements, ils disposent d'attribution spécifique leur permettant d'intervenir, dans le cadre de leurs missions respectives sur des situations d'atteinte aux droits des personnes, de discrimination et de tension sur le lieu de travail en lien avec l'appartenance ou la pratique religieuse. En d'autres termes, leur mission consiste à défendre les intérêts des travailleurs. Ils ont le pouvoir d'agir en justice pour la protection des droits des personnes et des libertés fondamentales dans l'entreprise. Ainsi, les délégués disposent d'un pouvoir d'agir en justice à la place du salarié directement concerné. Ce droit d'action a été reconnu par la loi du 31 décembre 1992 qui a instauré une procédure d'alerte afin de faire respecter les droits fondamentaux dans l'entreprise.

⁵⁷ Art 100 al 3 du code du travail sénégalais ; V. également P. M- COLY, *Les délégués du personnel*, Ed. *clairafrique*, Art 211 à 219.

⁵⁸ G. COURTIER, *Droit du travail: Les relations collectives de travail*, P.U.F, p.63.

⁵⁹ Ibid.

De plus, il y a en France des autorités administratives indépendantes chargées de veiller aux respects des libertés individuelles comme la liberté religieuse du salarié. Nous pouvons citer la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité⁶⁰, le conseil économique social et environnement.

La première est une institution spécialisée pour apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination car la haute autorité de lutte contre les discriminations dans ces prérogatives peut mettre en œuvre l'action publique et informer le procureur de la République s'il estime que l'agissement est pénalement répréhensible.

Le second par compte rejette toute interprétation du principe de laïcité qui tendrait à restreindre une liberté fondamentale. Il va jusqu'à affirmer dans ces recommandations que les institutions représentatives du personnel prennent toute leur place dans la régulation de la liberté religieuse sur les lieux de travail. Les institutions représentatives du personnel sont dotées de compétences. Elles peuvent être mises à profit pour prévenir et traiter les difficultés en lien avec l'expression et la pratique religieuses au travail.

Au Sénégal nous avons le médiateur de la République⁶¹, autorité indépendante, compétent pour recevoir, dans les conditions fixées par la loi, les réclamations concernant le fonctionnement des administrations de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics et de tout autre organisme investi d'une mission de service public. Il a une mission limitée.

Concernant les délégués syndicaux, ils ont le monopole de la négociation des accords collectifs. Ces derniers peuvent négocier des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Mais, ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces textes.

Ils ont également un droit d'action très large. Ils peuvent d'une part agir pour la défense des intérêts collectifs de la profession qu'ils représentent et d'autre part, se substituer à un salarié pour l'exercice de certaines actions individuelles. Pour ce dernier, il y a une règle en droit « nul ne plaide par procureur »⁶² qui en principe interdit à un syndicat de se substituer au

⁶⁰ Cf. <http://www.defenseurdesdroits.fr>.

⁶¹ Le médiateur de la République est une autorité indépendante instituée par la loi n°99-04 du 29 janvier 1999 abrogeant et remplaçant la loi n° 91-14 du 11 février 1991 chargée d'améliorer les relations des citoyens avec l'administration.

⁶² Art 29 code de procédure civile.

salarié pour exercer une action individuelle mais, il y a des exceptions à ce principe⁶³ où un syndicat peut exercer toutes les actions individuelles tendant au respect de l'égalité.

Dans ce cas de figure, le respect de la liberté personnelle du salarié impose qu'il soit averti de l'action exercée à son profit et qu'il puisse s'y opposer ou y intervenir. Ce que le conseil constitutionnel n'a pas manqué de souligner, il affirme qu'en ce qui concerne la liberté personnelle du salarié, il exige que ce dernier « ait été mis à même de donner son assentiment en pleine connaissance de cause et qu'il puisse conserver la liberté de conduire personnellement la défense de ses intérêts et de mettre un terme à cette action »⁶⁴

Le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur avec l'avis des représentants du personnel à l'inspecteur du travail afin que celui-ci exerce le contrôle qui lui revient.

Paragraphe 2 : L'intervention de l'inspecteur du travail

Dans entreprise, l'inspecteur du travail est principalement chargé de veiller au respect de la législation et de la réglementation du travail, ainsi que des conventions collectives. Il dispose à cet effet d'un pouvoir d'entrer et de visiter les lieux de travail et d'y effectuer un contrôle sur pièce. Il a accès à l'entreprise et à tous les documents concernant le personnel.

Il exerce aussi en pratique une importante fonction d'information et de conseil juridique en droit du travail⁶⁵. Il doit s'en acquitter de manière neutre et impartiale, aussi bien vis-à-vis des salariés que des employeurs.

Ainsi, l'inspecteur du travail doit veiller à l'application des dispositions du code du travail. Il s'agit pour lui de faire plier les faits devant le droit⁶⁶. Autrement dit, il assure le respect de la législation du travail et constate le cas échéant dans un procès-verbal⁶⁷ les infractions à la législation sociale.

Dans le but de garantir l'exercice des droits et libertés des salariés au sein de l'entreprise, le législateur a prévu l'intervention de l'inspecteur du travail dans les procédures relatives à

⁶³ G. COUTURIER, *Droit du Travail*, t.2, op.cit., p.332, n°156 ; G. LYON-CAEN, J. PELISSIER, A. SUPIOT, *Droit du travail*, 17^{ème} éd. Dalloz 1994, p.598, n°671.

⁶⁴ Constitution du 25 juillet 1989, p.629.

⁶⁵ P.CAM et A.SUPIOT (dir). « Les dédales du droit social », Paris, Presses de science po, 1986 ; Th. KAPP, « L'inspecteur du travail face à la demande individuelle », Dr ouvrier 2003. 563 ; v. Vieille à l'application du droit du travail : une mission impossible ? Dr. Soc. 2006. 666.

⁶⁶ A.HIDALGO, « Inspection du travail : crise d'identité et tranche de vie », Dr. Soc. , 1992, p.849.

⁶⁷ Art L. 194 du code du travail Sénégalais.

l'élaboration du règlement intérieur⁶⁸. De ce fait, l'inspecteur du travail auquel un exemplaire de chaque règlement est remis, possède un pouvoir de contrôle de la légalité du règlement intérieur. Il peut ordonner à l'employeur la suppression, l'ajout ou la modification de toute disposition qui lui semble contrevenir à l'objet du règlement intérieur, soit aux lois et conventions collectives, soit aux droits et libertés des personnes.

En effet, l'inspecteur contrôle le contenu du règlement intérieur au regard des dispositions du code du travail. En vertu de ce texte, il doit apprécier si cet acte n'introduit pas des restrictions injustifiées et disproportionnées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives. C'est une formalité substantielle. Il procède à une appréciation de la légalité du règlement intérieur au cas par cas⁶⁹.

Dans son rôle de protecteur des libertés individuelles, il va analyser les justifications de l'employeur portant sur des raisons de sécurité ou sur l'intérêt de l'entreprise. S'il constate l'existence de dispositions illicites, il peut exiger le retrait ou la modification même plusieurs années après l'adoption du règlement intérieur, il ne peut procéder lui-même aux corrections qu'il juge nécessaire. Il a un pouvoir de constater, par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à inscription de faux les infractions aux dispositions législatives du travail et de la sécurité sociale. Il peut demander des adjonctions⁷⁰.

L'intervention de l'inspecteur du travail dans l'élaboration du règlement intérieur se concrétise donc par un contrôle de proportionnalité des mesures portant atteintes aux droits et libertés des personnes. Son contrôle porte donc à la fois sur le caractère discriminatoire ou non de la mesure envisagée et sur le bien-fondé du motif invoqué. Cependant, l'inspecteur du travail est seul compétent pour contrôler la légalité d'une décision administrative, mais son pouvoir se limite à ce contrôle.

En matière de conflit individuel du travail, il a une mission de conciliation. A cette occasion, il doit informer le salarié sur ses droits et surtout refuser d'entériner les accords qui portent gravement atteinte aux intérêts de celui-ci⁷¹. A l'issue de la conciliation, il dresse un procès-verbal qui permet de constater l'accord ou le désaccord des parties.

⁶⁸ Art L. 100 du code du travail Sénégalais.

⁶⁹ G. COURTIER, Op. Cit.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Art L.241 al 4 du code du travail

Précision d'emblée que ce contrôle des dispositions du règlement intérieur ou la défense des libertés du salarié par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à l'intervention des juridictions judiciaires.

Section 2 : La protection juridictionnelle de la liberté religieuse

La liberté religieuse est reconnue par la Norme Suprême qui garantit la liberté religieuse du citoyen en tant qu'être humain mais aussi en tant qu'employé. Dans la société, le législateur joue un rôle important. Il organise la situation des citoyens. Il met en place des règles de fonctionnement des pouvoirs publics ou des modalités de protection des particuliers et les institutions. Il représente le peuple.

Par contre, lorsqu'il légifère, le législateur n'est pas tenu de veiller au respect de la Constitution. L'existence d'une procédure de sanction de la conformité de la loi à la Constitution est soumise au contrôle de certaines autorités (paragraphe 1) et ces autorités ont chacune leur propre compétence (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Les autorités compétentes

Au Sénégal, le pouvoir judiciaire est reconnu par le constituant. Il est exercé⁷² par le Conseil Constitutionnel, la Cour Suprême et les cours et tribunaux. Le pouvoir judiciaire⁷³ est gardien des droits et libertés définis par la Constitution. Les juges ne sont soumis dans l'exercice de leurs fonctions, qu'à l'autorité de la loi. Cette protection assurée par le juge dont l'indépendance procède de la loi fondamentale est la principale mesure de protection de la liberté religieuse.

Ces autorités garantissent la conformité de la loi à la Constitution. Ils permettent de sanctionner l'atteinte administrative illégale portée aux prérogatives des titulaires de la liberté religieuse ou de toutes autres libertés.

Parmi ces autorités nous avons le juge constitutionnel qui peut connaître des violations du droit à la liberté religieuse énoncé et garanti par la Constitution. Il intervient dans la procédure de sanction de la conformité de la loi à la Constitution. Ce contrôle est soumis à la juridiction constitutionnelle c'est-à-dire la loi, pour être applicable, doit être compatible à l'ordonnement juridique en vertu des principes de hiérarchie et de l'égalité : elle doit être,

⁷² Art 92 de la Constitution Sénégalais.

⁷³ Art 91 de la Constitution Sénégalais.

au moins, conforme à la Constitution. Lorsqu'une loi déjà adoptée contient une disposition contraire à la Constitution et que saisi d'un recours dirigé contre elle, le Conseil Constitutionnel déclare qu'elle n'est pas conforme à la Constitution et évite qu'elle soit promulguée⁷⁴. Toutefois, il faut savoir qu'au paravent la juridiction constitutionnelle ne peut être saisie que d'un recours visant à faire déclarer une loi inconstitutionnelle⁷⁵, ou d'une exception d'inconstitutionnalité soulevée devant la Cour Suprême⁷⁶. Mais, avec la loi de 2014⁷⁷ sur l'organisation judiciaire, maintenant l'exception d'inconstitutionnalité peut être soulevée devant la Cour d'Appel.

A cela s'ajoute les juridictions de droit commun par l'intervention du juge civil ou du juge répressif mais en matière de travail, l'essentiel est assuré par le juge social.

En ce qui concerne le juge civil et le juge répressif, la liberté religieuse est reconnue par la Constitution sénégalaise « la liberté de conscience, les libertés et les pratiques religieuses ou culturelles, la profession d'éducation religieuse sont garanties à tous sous réserve de l'ordre public »⁷⁸. Le législateur a garanti cette liberté dans tout son étendu. Les juges, face à la réalité vont veiller aux prescriptions et interdictions législatives afin de les adapter aux situations présentes ou vécues. Ils essaient de les qualifier selon le cas de violence⁷⁹, voies de fait⁸⁰, discrimination, racisme, etc. Cette énonciation de compétence est tout à fait satisfaisante⁸¹. En effet, c'est à cette occasion que se manifeste l'originalité de la protection juridictionnelle. Ainsi, chaque juridiction se limite dans sa compétence. De ce fait, c'est au travers de solutions de cas individuels que seront définies les règles générales applicables⁸².

Au Sénégal, en matière sociale, la justice est rendue au premier degré par le Tribunal du travail. Les chambres sociales de la Cour d'Appel interviennent au second degré, pour

⁷⁴ Loi organique n°92-23 du 30 mai 1992-article 17.

⁷⁵ Loi organique n°92-23 du 30 mai 1992 sur le conseil constitutionnel – Titre premier : des compétences du conseil constitutionnel- Article premier.

⁷⁶ Loi organique n°92-24 sur le conseil d'Etat – article 56 et loi organique n°92-25 du 30 mai 1992 sur la Cour DE Cassation : article 67.

⁷⁷ Loi n° 2014-26 du 03 novembre 2014 fixant l'organisation judiciaire du Sénégal.

⁷⁸ Art 24 al 1 de la Constitution sénégalaise.

⁷⁹ Institution de justinien lv. 4,1 « il y'a violence non seulement quand on frappe quelqu'un avec le poing, un bâton ou des verges, mais aussi quand on lui fait un affront ».

⁸⁰ « Particulièrement adapter au cas où un acte reproché a entraîné un dommage extrêmement léger, à la limite contestable, par exemple, une simple émotion » J. Paul Doucet, *la protection pénale de la personne humaine*.

⁸¹ P. DOUCET, *La protection pénale de la personne humaine*. Vol 1-2^{ème} éd-Litec 1993.

⁸² B. BACOU, « L'Etat de droit vu par le juge judiciaire » in « L'Etat de Droit », PUF Questions 1987- p. 132.

trancher le fond du litige en dernier ressort. En cas de pourvoi contre les arrêts rendus par les dites chambres, la chambre sociale de la Cour de Cassation, juridiction régulatrice, intervient pour exercer son contrôle sur le travail des juges du fond, ces derniers apprécient souverainement les faits qui leur sont présentés. A la différence du tribunal du travail, les Cours sont des formations de jugement composées uniquement de magistrats siégeant en la forme collégiale, soit un Président assisté de deux conseillers⁸³. Celles-ci peuvent en effet être saisies d'une demande en annulation, d'une sanction en manquement à une disposition du règlement intérieur dont la légalité est contestée par le requérant. Dans cette hypothèse, le juge judiciaire en particulier le juge du tribunal de travail est compétent pour se prononcer sur la licéité du règlement intérieur ou sur l'atteinte portée par le chef d'entreprise à la liberté du salarié. S'il décide d'écarter une clause contraire aux dispositions des articles, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux représentants du personnel.

Il peut aussi être saisi d'une demande principale en annulation de certaines dispositions du règlement intérieur et par conséquent le tribunal du travail est compétent pour en apprécier la validité.

Il faut noter qu'au niveau de la protection juridictionnelle, la saisie du juge constitutionnel est ouverte à un groupe restreint. Si un citoyen peut saisir les juges ordinaires d'une question lorsque son droit à la liberté religieuse est violé, il ne peut pas par contre ester devant le juge constitutionnel pour défendre son droit constitutionnel à la liberté religieuse. En effet, le texte constitutionnel Sénégalais ne prévoit pas la saisine du Conseil Constitutionnel par les citoyens pris individuellement ou collectivement. Le contrôle par voie d'action qu'il institue ne peut être mis en œuvre que par le Président de la République, le Président de l'Assemblée nationale et le tiers des députés. Ce qui constitue un contrôle de constitutionnalité réservé. Il sera donc très difficile pour un citoyen ou un salarié, à moins de passer par les députés de faire constater la violation de son droit constitutionnel à la liberté religieuse.

Il y a aussi un autre aspect à soulever c'est les restrictions apportées par les textes concernant l'exercice de la liberté religieuse. La liberté proclamée et garantie est restreinte dans son exercice par la notion d'ordre public. Ce qui laisse penser que ces textes sont très attachés aux notions d'ordre public, de sûreté publique.

Hormis ces problèmes soulevés, chaque autorité a son domaine de compétence.

⁸³ A l'audience, il porte un costume d'audience. Au tribunal du travail, les assesseurs du président sont habillés en tenues de ville, comme les jurés de la Cour d'Assises, P. M-Ndiaye, *La Sauvegarde De La Liberté Du Travail Et Le Droit Sénégalais*, D. S. S, EDJA, 1999.

Paragraphe 2 : La compétence des autorités

Dans la compétence des autorités, nous avons celle du juge constitutionnel. Les juges civil ou répressif, selon le cas, ont compétence exclusive pour faire cesser l'atteinte portée aux droits et libertés de tous les citoyens. Mais, dès la conclusion du contrat individuel de travail, le respect des droits et libertés présente une physionomie toute différente. La relation intègre l'environnement de l'entreprise, la personne qui était à la recherche d'un emploi est alors placée sous l'autorité du chef d'entreprise. Elle devient « un salarié en état de subordination »⁸⁴. Sur ce point, c'est le juge de la matière sociale qui assure la protection de ses droits.

Dans la perspective d'une analyse du contrôle du bien-fondé du pouvoir patronal de direction, le tribunal du travail occupe une place centrale. Appelé à connaître des litiges individuels nés du contrat de travail, c'est devant lui que sera contesté la motivation des décisions patronales. Pour cela, l'intervention des autres juridictions sera traitée par référence à cette compétence principale.

L'exercice du contrôle du pouvoir de direction par le juge est gouverné par les règles du droit processuel et son objet est déterminé par le contenu de la contestation portée à sa connaissance.

En effet, lorsqu'une décision patronale porte atteinte directement ou non à l'intérêt des salariées ou à leur liberté individuelle, elle pourra être contestée en justice. L'initiative de la contestation judiciaire appartient à celui qui a un intérêt personnel à faire valoir. Elle peut aussi, dans certaines conditions, être le fait d'un syndicat agissant pour la défense de l'intérêt collectif de la profession ou exerçant une action de substitution. La compétence de droit commun en matière de conflits du travail est dévolue au tribunal du travail mais cette règle comporte des exceptions. C'est l'objet de la demande qui va déterminer la juridiction compétente.

Le tribunal du travail a deux formes de compétence : d'une part, la compétence d'attribution et d'autre part il y a la compétence territoriale.

Pour la première, il faut savoir que le tribunal du travail est une juridiction spécialisée, sa compétence d'attribution est prévue expressément par les articles L229 du code du travail aux termes duquel, les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion du contrat de travail, du contrat

⁸⁴ G.LYON-CAEN, « Libertés publiques et emploi », Préc., p.19, 56,70 et suivant.

d'apprentissage, des conventions collectives, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, du régime de sécurité social. Leur compétence s'étend également aux actions récursoires des entrepreneurs contre les tâcherons prévus à l'article L.78 du code du travail. Ils demeurent compétent aussi lorsqu'une collectivité ou un établissement public est en cause et ils peuvent statuer sans qu'il y ait lieu, pour les parties, d'observer dans le cas où il existe, les formalités préalables qui sont prescrites avant qu'un procès puisse être intenté à ces personnes morales.

Il faut noter que le tribunal du travail statue en premier et en dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas cent cinquante mille francs. Au-dessus de cette somme les juges sont susceptibles d'Appel devant la Cour d'Appel (article L.262 du code du travail).

Pour la compétence territoriale, elle est confirmée par l'article L231 du code du travail où il est affirmé que le tribunal du travail compétent est celui dans le ressort duquel est situé le lieu de travail ; en principe c'est en ce lieu que se trouve la résidence du travailleur. Ce lieu est de manière générale « tout centre d'activité où s'exécute une ou plusieurs contrats de travail »⁸⁵. Mais, le plus souvent le juge retiendra le lieu où s'exécute la prestation de travail.

Pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est situé dans un lieu autre que celui du travail, aura le choix entre le tribunal de cette résidence ou celui du lieu de travail. Il faut souligner que l'article L231 du code du travail vise la résidence du travailleur c'est-à-dire « sa demeure effective ». A ce propos, la Cour Suprême du Sénégal rappelle que « la détermination de la compétence territoriale du Tribunal de Travail est une question de fait »⁸⁶.

Les tribunaux du travail siègent au chef-lieu de chaque région ; leur ressort est le territoire de la région⁸⁷.

En somme, dans la protection judiciaire, il faut relever que dans la relation contractuelle le Tribunal du Travail, les chambres sociales de la Cour d'Appel et de la Cour de Suprême sont importantes dans la protection des libertés des individus. Toutes ces juridictions créent la sécurité juridique, protègent l'emploi et les libertés des personnes.

⁸⁵ Civ.15 nov. 1909-1-104 ; Civ.5 avril et 14 nov. 1993-Gazette du palais 1934- p.139 ; Soc.11 mai 1964- Bull. Civ. n°399 (France).

⁸⁶ Cour Suprême (Sénégal) 2^e section-arrêt n°12 du 5 Janvier 1978 Inédit ; V. EDJA ; Bull. Soc. n°2 Diagne Bassirou et 24 autres c/Transcap- A.n°46- p.77 ; lieu de travail voir Air Afrique c/ Dieng Moussa – A. n°48-p.80.

⁸⁷ Art L232 du code du travail.

Au regard de ce qui précède, nous constatons que la liberté religieuse de la personne existe et elle est bien protégée mais, qu'advient-il lorsque le salarié invoque cette liberté religieuse prévue par la Constitution à l'encontre de son patron ?

Dans ce cas, cette liberté ne se heurterait pas avec celle de l'employeur dans son entreprise et poser une cohabitation difficile au sein de l'entreprise.

TITRE II : UNE CONCILIATION DIFFICILE

Sur le terrain de travail, deux libertés fondamentales de la personne s'entrechoquent, la première est propre au salarié qui a le droit au respect de sa liberté religieuse et la seconde est reconnue à l'employeur qui est celle d'entreprendre⁸⁸. L'entreprise dans sa constitution est une entité économique et sociale préoccupée par la recherche de profit. Tout cet ensemble conduit à ce que Pascal Brocheton appelle un « choc de libertés »⁸⁹ dans la mesure où le contrat de travail, une fois conclu, le salarié s'engage moyennant une rémunération à exécuter une certaine mission de subordination de son employeur. Celui-ci dispose alors d'un triple pouvoir : il donne des ordres et des directives⁹⁰, il contrôle l'exécution⁹¹ et il prend les mesures de sanction disciplinaire⁹² contre les manquements du salarié⁹³. Ceci peut entraîner une réduction de la liberté du salarié. Toutes ces raisons incitent que le droit du travail est rétif à la promotion des droits et libertés fondamentaux de la personne. D'abord, le lien de subordination considéré comme une soumission juridique d'une personne au pouvoir d'une autre se situe aux antipodes des principes généraux d'égalité et de liberté, qui irriguent la totalité des libertés fondamentales.

⁸⁸ Liberté reconnue à l'article 8 de la Constitution Sénégalaise du 19 janvier 2001.

⁸⁹ P. BROCHETON, « Vie personnelle et vie professionnelle, l'art de l'équilibre », *SS lamy*, 4 janvier 1999, n°915.

⁹⁰ Ce pouvoir est assumé à tous les stades de la vie de l'entreprise, à titre individuel ou collectif, avec plus ou moins de force selon l'objet sur lequel il s'exerce. Le dirigeant d'entreprise est maître de créer ou de fermer son entreprise, discrétionnairement, même si cette fermeture nuit aux salariés, il est aussi maître d'embaucher qui il veut sous réserve de respecter le droit de priorité d'embauche ou de réembauche prévu par la loi au profit de certaines personnes et le principe de non-discrimination. De même, il détermine souverainement, en cas de réorganisation de l'entreprise, le nombre et la nature des emplois qui doivent être supprimés ou les contrats qui doivent être modifiés dans l'intérêt de l'entreprise. Le pouvoir de direction de l'employeur comporte aussi celui d'organiser le travail (choix de l'outillage, aménagement des locaux, déterminations des modes opératoires etc....)

⁹¹ On l'assimile au pouvoir réglementaire qui s'exerce à travers le règlement intérieur qui est un document écrit contenant des prescriptions relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la bonne marche de l'établissement. Il exprime le pouvoir de direction sur le plan collectif encore que ce ne soit pas la seule manifestation de ce pouvoir, celui-ci pouvant s'exercer, en outre, par des ordres individuels ou des instructions collectives telles que les circulaires ou les notes de services.

⁹² En l'absence de réglementation par la loi, la doctrine et la jurisprudence actuelles considèrent que le pouvoir disciplinaire est inhérent à la qualité de chef d'entreprise qui a faculté d'en faire usage sous réserve de dispositions restrictives, légales ou conventionnelles et du contrôle de l'autorité judiciaire. Il est le corollaire du pouvoir de direction et doit s'exercer dans l'intérêt de l'entreprise. Il résulte de ce principe que le chef d'entreprise a la plus grande liberté : dans la détermination des fautes et leur qualification ; dans la détermination des sanctions et le choix de celles à appliquer ; dans la procédure à suivre ; le tout, à la condition de respecter les restrictions légales, conventionnelles et statutaires et de subir le contrôle des juges de fond.

⁹³ P. WAQUET, « Les libertés dans l'entreprise », *R.J.S.* 5/00, n° 335.

Ensuite, l'employeur est avant tout un chef d'entreprise. Il trouve son intérêt à diriger l'activité menée par son entreprise, et notamment les hommes qui y participent. Il lui incombe d'exercer son pouvoir de direction, de contrôle et de guider les gens qui travaillent pour lui, afin de s'assurer qu'ils exécutent leur tâches convenablement et que son entreprise soit rentable.

Enfin, au cours de la relation salariale, deux droits entrent en conflits : le droit de l'employeur de contrôler la bonne exécution de leur travail par les salariés et le droit à la vie personnelle du salarié.

Ce qui sous-entend que droit du travail et libertés fondamentales de la personne notamment la liberté religieuse semblent donc de prime abord s'exclure mutuellement. Même si on sait que le pouvoir patronal et l'exercice de la liberté religieuse (chapitre I) sont deux libertés qui dans la légalité peuvent difficilement cohabiter, il est tout à fait possible d'atténuer cette passivité pour que soit possible la cohabitation (chapitre II) grâce à l'environnement⁹⁴ qui selon Michel Crozier et Georges Hofstede a un lien avec les rapports pratiqués dans l'entreprise. Ils affirment que les valeurs socioculturelles du milieu environnant déterminent fortement les comportements des travailleurs au sein de l'entreprise.

⁹⁴ M.CROZIER et E.FRIEDBERG, *L'acteur et Le Système*, 1977, Edition Du Seuil, Paris. www.arianesud.com.

CHAPITRE 1 : LE POUVOIR PATRONAL ET L'EXERCICE DE LA LIBERTE RELIGIEUSE

L'affirmation pouvoir patronal et l'exercice de la liberté religieuse n'a pas pour objet de faire une étude de comparaison mais d'essayer de montrer que l'exercice de cette liberté peut se heurter avec les exigences de l'entreprise et du travail en général. Dans la mesure où le lieu de travail constitue le territoire de l'entreprise⁹⁵ (section1) et que nous avons l'impression qu'il y'a une incompatibilité entre les principes fondamentaux du travail avec l'exercice de la liberté religieuse (section 2).

Section 1 : Le lieu de travail : territoire de l'entreprise

La liberté religieuse est une liberté individuelle, un droit fondamental alors que le lieu de travail est « territoire de l'entreprise »⁹⁶.

L'employeur est maître de son entreprise qui est à la fois « aire d'autorité »⁹⁷ parce que territoire de subordination⁹⁸ et « espace de confrontation ».

En effet, le droit du travail reconnaît à l'employeur un pouvoir général et le plus souvent exclusif de direction et d'organisation. Il lui revient de veiller au bon fonctionnement et à l'intérêt de l'entreprise. C'est à ce titre qu'il peut prendre des décisions unilatérales dans des domaines très variés. Il lui est aussi reconnu le droit d'élaborer un règlement intérieur qui constitue un privilège personnel de l'employeur (paragraphe 1).

Il faut noter que l'employeur n'est pas seulement un « législateur », il représente l'autorité. Et ce pouvoir d'autorité que lui confère la loi peut être une entrave pour le salarié à l'exercice de sa liberté religieuse dans l'entreprise (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Le règlement intérieur : un acte de législation interne

En principe, le travailleur est libre de pratiquer sa religion qui se rattache à sa vie personnelle mais dans la vie professionnelle, il y'a des règles à observer matérialisées par un règlement intérieur. C'est un document élaboré par l'employeur fixant les règles applicables dans les relations de travail au sein de l'entreprise dans les domaines exclusivement

⁹⁵ P.H- MOUSSERON, « Le lieu de travail, territoire de l'entreprise », Dr.soc.2007, p.1110.

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ L'employeur fixe le lieu de travail dont la mention dans le contrat de travail ne semble pas avoir une valeur contractuelle en droit sénégalais.

déterminés par la loi. Cette spécificité résulte de ce que le chef d'entreprise est ainsi habilité à établir des règles générales et permanentes c'est-à-dire à poser de véritables normes⁹⁹. Selon Paul Durant : le règlement intérieur serait la traduction du pouvoir règlementaire du chef d'entreprise. Il est le « législateur naturel » de l'entreprise. Il joue le rôle de « législateur » parce que c'est sa fonction de « coordonner les éléments et d'assurer le bien commun du groupement »¹⁰⁰.

Lorsque le règlement intérieur est édicté, il s'impose aux salariés en ce sens, la Cour de cassation française affirme que le règlement intérieur lie le salarié « dès lors qu'il n'est pas contesté par le texte a été régulièrement pris »¹⁰¹. Il incombe au salarié de se soumettre aux consignes qui s'y trouvent intégrées, et dans le cas contraire s'exposer à des sanctions prévues par celui-ci. Il est un acte unilatéral ayant force obligatoire et considéré comme accepté par chaque salarié lors de l'embauche. Pour preuve, nous avons comme exemple en France l'affaire Baby Loup¹⁰² où la directrice adjointe d'une crèche, portait le voile intégral dans l'exercice de ses fonctions au nom de ses convictions religieuses malgré les dispositions du règlement intérieur imposant aux personnes une stricte obligation de neutralité confessionnelle. Elle a été licenciée.

Théoriquement, le règlement intérieur ne doit pas comporter des interdictions relatives aux droits et libertés des salariés, mais seulement des mesures nécessaires pour assurer le fonctionnement de l'entreprise et la coexistence des salariés sur les lieux de travail. Ce principe n'est pas absolu car le règlement intérieur peut parfois restreindre la liberté religieuse du salarié dans certains cas :

- L'employeur peut demander au salarié de retirer certaines signes et vêtements lorsque leur port entrave les règles de sécurité ou d'hygiène¹⁰³ : la restriction apportée par l'employeur à la liberté religieuse de la salariée en lui interdisant le port du voile islamique ou le port d'une croix est considérée comme justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Par conséquent, le salarié commet une faute en refusant de se conformer à ces injonctions ;

⁹⁹ Sur la notion de norme, V.A. JEAMMAUD et A. LYON-CAEN, *Dr. Soc.*, 1982, p.57, n.8

¹⁰⁰ DURANT et JAUSSAUD, *traité du droit du travail*, t.1, n°119.

¹⁰¹ Cass. Soc, 25 septembre 1991 Bull.Civ. V. n°602.

¹⁰² C.A. Paris, 27 novembre 2013.

¹⁰³ Cas. Soc., 29 janvier 1984, n°81-42.321.

- Lorsque les salariés sont en contact avec la clientèle, des restrictions peuvent également être imposées aux salariés dans le choix de leur tenue vestimentaire. C'est ainsi que la Cour d'Appel¹⁰⁴ de Saint- Denis de la Réunion a admis le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'une salariée refusant d'adopter une tenue conforme à l'image de marque de l'entreprise. En l'espèce, la vendeuse venait travailler enveloppée d'un tchador la recouvrant de la tête aux pieds. Pour la Cour, sa tenue exprimait sa désapprobation au port des vêtements qu'elle était chargée de vendre. Autrement dit, son habillement ne reflète pas l'image de l'entreprise.

- Et lorsque l'entreprise affiche une image de neutralité religieuse.

Précisons que ces restrictions ne visent pas la religion mais veillent à l'intérêt des salariés et de l'entreprise. Il est vrai que l'employeur fait en sorte que l'image qu'il entend donner à son entreprise ne soit pas compromise. Néanmoins, il a un devoir de respect¹⁰⁵ envers la religion de ses salariés.

De plus, pour que l'interdiction soit admise, l'employeur doit non seulement mettre en avant le caractère justifié et proportionné de la clause¹⁰⁶, mais aussi l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante¹⁰⁷.

En droit sénégalais, ces restrictions ne sont pas prévues dans le code du travail car ce dernier énonce un principe général dans son article 1^{er} qui interdit la discrimination et pose le principe de l'égalité dans l'accès à l'emploi. Mais, tout porte à croire que ces restrictions doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En France, dans l'affaire baby loup, l'assemblée plénière a considéré que la restriction à la liberté de pratiquer sa religion était justifiée. En effet, la justification tenant à la relation directe entre les enfants de la crèche et leurs parents était suffisante pour restreindre la liberté religieuse du salarié.

L'association considère que dans l'intérêt des enfants et le respect des droits des parents¹⁰⁸ de choisir l'éducation de leurs enfants leur exige une apparence de neutralité religieuse et politique à ses salariés.

¹⁰⁴ Arrêt du 9 septembre 1997.

¹⁰⁵ F. GAUDU, « La religion dans l'entreprise », Droit social 2010, p. 65.

¹⁰⁶ Art L.1121-1 et L.1321-3 du code du travail français sur le règlement intérieur.

¹⁰⁷ Art L.1133.1 du code du travail français sur les discriminations.

¹⁰⁸ Art 5 al 2 de la déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 25 novembre 1981.

C'est ce qui amène la convention européenne des droits de l'homme à affirmer que l'attitude des enseignants joue un rôle important. De fait, par leur seul comportement, ceux-ci peuvent avoir une grande influence sur les élèves ; ils représentent un modèle auquel ses enfants sont particulièrement réceptifs en raison de leur bas-âge.

Donc, la liberté de manifester ses convictions religieuses peut être limitée lorsque cette restriction vise à protéger la liberté de conscience des enfants en bas-âge, considéré comme un public particulièrement « influençable et sensible »¹⁰⁹. L'intérêt de l'enfant est considéré comme le principe directeur¹¹⁰ de la restriction.

L'intérêt de l'entreprise constitue le facteur déterminant dans la vie de l'entreprise. Par exemple l'article 25 al 4 de la Constitution sénégalaise du 22 janvier 2001 admet le droit de grève, mais assortie l'exercice de ce droit en disposant qu'il « ne peut en aucun cas ni porter atteinte à la liberté du travail, ni mettre en péril l'entreprise ». Cette disposition reconnaît un droit à la survie de l'entreprise. L'intérêt de l'entreprise¹¹¹ est un concept essentiel dans l'organisation de l'entreprise. Donc, la liberté religieuse face à l'intérêt de l'entreprise doit se plier à ces exigences. En d'autres termes, l'intérêt de l'entreprise peut conduire à un effritement de la liberté religieuse du salarié.

Il apparaît comme l'instrument de référence des décisions prises par l'employeur. Ce que la Cour d'Appel de Dakar, dans un arrêt du 31 mai 2000, en fait la clé de voûte de sa motivation. Elle énonce avec solennité que l'entreprise constitue une entité autonome qui, bien que distincte de celles de ses différentes composantes et de ses partenaires externes, correspond à leur intérêt commun qui est d'assurer sa pérennité, indispensable à la préservation de l'ordre public économique et sociale. De cette décision, on en déduit que l'intérêt de l'entreprise n'est ni l'intérêt du chef d'entreprise, ni celui des salariés, ni encore celui des partenaires externes ou des actionnaires. C'est l'intérêt de la communauté, le dénominateur commun¹¹².

« Tout enfant jouit du droit d'accéder, en matière de religion ou de conviction à une éducation conforme aux vœux de ses parents ou, selon le cas, de ses tuteurs légaux, ... »

¹⁰⁹ Avis de Monsieur le procureur général Jean-Claude MARTIN : <https://www.courdecassation>. Vu le 8 décembre 2017.

¹¹⁰ Art 5 al 2, Déclaration sur l'élimination de toutes formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction du 25 novembre 1981.

¹¹¹ G. COUTURIER, *L'intérêt de l'entreprise*, Mélanges J. SAVATIER p.143.

¹¹² J. PAILLUSEAU, « L'efficacité des entreprises et la légitimité du pouvoir », *Petites affiches*, 19 juin 1996, p. 28.

Le règlement intérieur ne peut pas comporter de disposition discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail. Selon le professeur Jean RIVERO, « il ne serait pas d'avantage laïque l'Etat qui attacherait aux opinions métaphysiques des individus, des conséquents discriminatoires quant à l'admission aux emplois publics »¹¹³. Au cas contraire, de telles dispositions sont nulles.

En revanche, les chefs d'entreprise peuvent interdire l'exercice de la liberté religieuse du salarié. A condition que le règlement intérieur¹¹⁴ de l'entreprise le prévoie. En d'autres termes, lorsque dans le règlement intérieur l'employeur prévoit une disposition qui interdit aux salariés l'exercice de ces libertés fondamentales, toute personne qui viole cette mesure sera sanctionnée.

Par cette occasion, la haute autorité de lutte contre les discriminations dans une déclaration n°2009-117 du 6-4-2009 énonce que s'agissant d'une clause restreignant la liberté religieuse, elle conseille qu'elle soit rédigée le plus précisément possible et qu'elle rappelle que la pertinence et la proportionnalité de la restriction aux libertés du salarié s'apprécient au cas par cas, au regard des tâches concrètes du salarié et du contexte de l'exécution de son travail.

Il faut préciser que bien qu'il soit un acte unilatéral, le règlement intérieur « ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché »¹¹⁵. Cette formule est inspirée de l'arrêt du conseil d'Etat du 1^{er} février 1980, dans l'affaire des peintre Corona. Dans cette affaire, le juge déclare que lorsque le chef exerce les pouvoirs qui lui sont reconnus pour l'hygiène et la sécurité du travail, il ne peut apporter aux droits de la personne que des restrictions nécessaires pour atteindre le but recherché.

Dans certains pays, un code de déontologie est intégré en sus du règlement intérieur. Ce code se réfère à une éthique de la laïcité plus qu'au principe juridique. D'inspiration anglo-saxonne, ce code insiste sur la notion de respect entre collègues et sur le principe de non-discrimination. Pour eux, le respect de la liberté religieuse dans l'entreprise s'entend de l'indifférence¹¹⁶ à la religion et non de sa prise en considération.

¹¹³ J. RIVERO, *la notion juridique de laïcité*, archives de philosophie du droit, 2004, p.259.

¹¹⁴ La cour de justice de l'union européenne dans une décision¹¹⁴ rendue le 14 mars 2017 affirme que les entreprises privées peuvent interdire le port du voile à leurs salariées. [Mobile. Le monde.fr. Article 2017/03/14.](#)

¹¹⁵ Art L-122-35 du code du travail français.

¹¹⁶ C. MATHIEU, « Le respect de la liberté religieuse dans l'entreprise », *RDT* 2012, p.17.

En plus, édicté un règlement n'est pas la seule prérogative de l'employeur. Et comme le droit du travail est un ensemble de règle juridiques qui régissent le travail dépendant ou subordonné, l'employé peut parfois voir ses convictions limitées par l'employeur dans l'exercice de son travail.

Paragraphe 2 : Le lien de subordination comme entrave à l'exercice de la liberté religieuse

Considéré comme un milieu de domination, de confrontation et d'inégalité, l'entreprise est liée à ses salariés par un contrat de travail. En signant son contrat, le salarié accepte d'être subordonné à l'employeur. Cet élément déterminant fait que la situation du salarié est quelque peu différente de celle du citoyen : le voilà maintenant être membre d'une collectivité de travail et subordonné à son employeur. Il est soumis dans l'entreprise à un rapport de pouvoir que le chef d'entreprise doit exercer dans l'intérêt de l'entreprise. Par conséquent, le salarié doit exécuter les tâches qui lui sont confiées.

Le lien de subordination dans lequel se trouve le travailleur apparaît comme décisif pour caractériser le contrat de travail. En vertu du contrat, l'employeur a autorité sur le travailleur. Il dirige son travail, il donne des ordres auxquels il faut obéir sous peine d'être le cas échéant, sanctionné.

En effet, le travail subordonné se trouve normalement accompli au lieu et suivant l'horaire prescrits par l'employeur. Ce lien de dépendance place le travailleur sous l'autorité, la direction et la responsabilité de l'employeur. Ce qui justifie cette suprématie de l'autorité du chef d'entreprise sur le salarié et en particulier sur les libertés fondamentales comme la liberté religieuse.

Il faut reconnaître que face à l'entreprise, la liberté religieuse n'existe pas car l'entreprise impose son rythme, ses exigences, ses contraintes au prix de quelques altérations de liberté, de quelques ruptures d'égalité¹¹⁷.

L'employeur a le devoir, donc le droit aussi de prendre toutes les mesures qui participent à l'amélioration des performances de l'entreprise. Ainsi, il a l'obligation de contrôler l'exécution correcte du travail effectué par le salarié, le respect de ses obligations contractuelles, la bonne exécution du contrat, la bonne marche de l'entreprise et ceci implique la restriction quasi-naturelle de la liberté du salarié. La soumission par le salarié au pouvoir du

¹¹⁷ B.TEYSSIE, « Personnes, entreprises et travail », Dr. Soc. ; 1988, p.374.

chef d'entreprise constitue dans son principe un frein à l'exercice de la liberté religieuse. Autrement dit, le salarié ne peut plus agir à sa guise, il doit s'adapter au pouvoir patronal.

Le lien de subordination est très fort dans la relation contractuelle. Il va jusqu'à limiter voire même restreindre l'exercice de la liberté religieuse car la subordination désigne une impossibilité d'exercer effectivement sa liberté religieuse. L'employeur a un droit légitime ou un intérêt légitime de déterminer, de contrôler et le cas échéant de sanctionner l'activité des salariés. Il exerce son emprise physique et psychologique sur ses subordonnés pour mener à bien l'activité. Cette emprise est particulièrement nette pendant le temps de travail¹¹⁸. Il a la propriété des moyens de production, et notamment des locaux de l'entreprise. Ce droit de propriété sert de fondement à son pouvoir d'imposer certaines règles de la vie collective.

Nous ne devons pas perdre de vue que l'obligation principale du salarié dans le cadre de la relation de travail consiste à se placer sous l'autorité du chef afin de fournir une prestation personnelle de travail.

Il faut garder à l'esprit que l'employeur est avant tout le chef d'entreprise. Il trouve son intérêt à diriger l'activité menée par son entreprise, et les hommes qui y participent. Il lui incombe d'exercer son pouvoir de direction, de contrôle et de guider les gens qui travaillent pour lui, afin d'assurer qu'ils exécutent leurs tâches convenablement et que son entreprise soit rentable¹¹⁹. Il est donc évident qu'il est habilité à restreindre la liberté de ses subordonnés même leur liberté religieuse pour mener à bien ses activités. Il impose aussi une certaine manière de se comporter. Autrement dit, il instaure une « culture d'entreprise »¹²⁰, qui peut par exemple impliquer des prescriptions vestimentaires applicables dans l'entreprise pour des raisons d'image de marque de l'entreprise ou liées à la sécurité et à l'hygiène. L'employeur est le détenteur d'un véritable pouvoir, du pouvoir de direction¹²¹.

Le salarié est ainsi soumis à l'autorité de son patron qui exerce le pouvoir de direction inhérent à sa qualité de chef d'entreprise. Ce qui veut dire que le pouvoir patronal tire son fondement du contrat de travail. Ce dernier représente pour chaque salarié son appartenance à

¹¹⁸ A. SUPIOT, « Temps de travail : pour une concordance des temps », Dr. Soc. 1995, p.947.

¹¹⁹ Pour un examen détaillé de l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur et de ses limites consulter F. VARCIN, « Le pouvoir patronal de direction », pp. 22- 138.

¹²⁰ G. COURTIER, op. cit., p. 27.

¹²¹ Pour reprendre les termes de A- LYON-CAEN : « Tel le naturel, le pouvoir hante le droit du travail », note sur le pouvoir de direction et son contrôle, préc., pp. 95- 106 ; F. PERROUX, « Pouvoir et économie », Bordas, 1973 ; A. JEAMMAUD, M. LEFRIANT, A.LYON-CAEN, « L'ordonnement des relations du travail », D. 1998, ch. 359, note. 363.

l'entreprise. Le contrat de travail limite la liberté religieuse du salarié. Il définit l'affectation des salariés à tel ou tel poste et décide de l'exécution du contrat : horaire, lieu de travail, détermination des cadences.

La détermination des conditions de travail appartient soit à la sphère contractuelle soit résulte du pouvoir de direction.

En effet, certaines conditions d'exécution du travail sont incluses dans le contrat de travail alors que d'autres peuvent être fixées unilatéralement par l'employeur.

Le pouvoir de direction autorise l'employeur à déterminer les conditions de travail des salariés. Le chef d'entreprise opère les changements qu'il juge nécessaire au cours de l'exécution de la prestation de travail. Ces changements peuvent même limiter la liberté religieuse de l'employé. Le salarié doit se soumettre aux décisions patronales. Ces dernières tirent leur autorité du lien de subordination né du contrat de travail. L'employeur détermine les objectifs et les finalités de l'entreprise. De cette détermination, il peut arriver que certains salariés se voient atteindre dans leurs croyances parce que l'objectif poursuivi par le milieu économique ne permet pas la pratique de leur religion.

Mais, le chef apprécie ce qui est dans l'intérêt de l'entreprise. La sauvegarde de cet intérêt doit primer devant la liberté religieuse de l'employé. Il décide seul et donc de manière unilatérale. C'est la réalité du pouvoir patronal, un pouvoir souverain, un pouvoir davantage renforcé avec la promotion de l'entreprise dont les manifestations s'observent à deux niveaux : au seuil de l'entreprise et dans l'entreprise à l'occasion de l'exécution du contrat de travail. C'est encore l'intérêt de l'entreprise qui justifie et renforce le pouvoir patronal, critère principal de qualification du contrat de travail et tout ceci permette de voir que les principes qui sous-tendent l'entreprise sont incompatibles avec l'exercice de la liberté religieuse.

Section 2 : Une incompatibilité des principes fondamentaux du travail avec l'exercice de la liberté religieuse

La religion dans sa conception appelle à une pratique. En effet, la pratique religieuse entendue dans sa dimension collective appelle à un rassemblement des croyants à des dates ou heures généralement prédéterminées. Tel est le cas des temps de prières communes ou encore des jours de cérémonies, de fêtes ou de pèlerinages prescrits par la religion. Il s'y ajoute des

événements exceptionnels comme un baptême ou un mariage religieux. La pratique individuelle de la foi peut également s'accomplir selon des exigences précises. À titre d'exemple, le salarié d'obédience musulmane est tenu au respect de cinq prières à des heures fixes dans la journée. Tous ces faits sont incompatibles avec les obligations contractuelles qui pèsent sur le salarié (paragraphe 1) allant même jusqu'à une exclusion de l'exercice de la liberté religieuse dans la sphère contractuel (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Une incompatibilité des obligations contractuelles avec l'exercice de la liberté religieuse

Dans la pratique, l'exercice de la liberté religieuse rime avec l'extériorisation de la foi. Alors que les obligations contractuelles exigent du salarié à respecter son engagement contractuel. Dans ce cas, l'exercice de la liberté religieuse peut entrer directement en conflit avec les exigences de l'entreprise et donne naissance à de nombreux litiges.

En principe, la liberté du salarié doit se plier devant les exigences posées par l'établissement. Ceci constitue le respect que doit le salarié envers l'autorité de l'employeur et qui suppose de se plier à la discipline de l'entreprise.

En effet, l'entreprise peut imposer contractuellement à ses salariés d'adopter certains comportements dans l'exécution de leur prestation de travail. Dans ce cas, ce n'est pas la liberté religieuse du salarié qui est visée mais bien l'image de l'entreprise qui est au centre des préoccupations de l'employeur.

Les pratiques religieuses peuvent s'avérer peu compatibles avec une bonne exécution des obligations contractuelles ou celle des décisions du chef d'entreprise car il n'existe aucune disposition générale permettant au salarié d'opposer à toute obligation légale ou contractuelle ses convictions ou obligations religieuses¹²². De fait, durant le temps de travail, le salarié ne peut pas vaquer à des occupations personnelles, comme la prière qui est une « occupation dévotionnelle purement personnelle »¹²³. Il y'a donc une incompatibilité des obligations religieuses avec des dispositions impératives légales et réglementaires.

Pour affirmer cette incompatibilité, la jurisprudence française a clairement tranché la question. En effet, la Cour de Cassation a rappelé à propos de la visite médicale qu'elle est

¹²² Cette généralisation « aboutirait à faire dépendre des obligations contractuelles du salarié de l'appréciation subjectif porté par celui-ci sur la compatibilité de la prestation qui lui est demandée avec ses devoirs de conscience » : J.SAVATIER, « La liberté religieuse et relation de travail », p.465.

¹²³J.L-CORREA, «Droit et non-droit dans l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail en droit sénégalais », *RDT* 2026/2, p.72.

obligatoire et que le salarié ne pourrait se soustraire à l'application des dispositions impératives. Dans un arrêt en date du 29 mai 1986¹²⁴, la chambre sociale a admis le licenciement d'un salarié d'obédience musulmane stricte ayant refusé de passer la visite médicale annuelle parce qu'un changement dans son organisation la rendait incompatible avec ses convictions religieuses. La religion du salarié n'est pas un motif pour se soustraire à la règle établie dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié qui souhaite participer ou assister à des événements dits exceptionnels¹²⁵ ou de respecter les prescriptions de sa religion, par exemple en accomplissant des prières quotidiennes, en participant à des fêtes annuelles ou en réalisant tout autre acte qu'il estime lié à ses croyances ou les salariés qui souhaitent ne pas accomplir¹²⁶ certaines tâches contraires à leur religion comme par exemple vendre de l'alcool ou manipuler des produits à base de viande doivent demander une autorisation d'absence motif confessionnel.

L'autorisation d'absence peut résulter du contrat de travail comme de la volonté de l'employeur. Pour éviter que ces absences ne perturbent l'entreprise, des aménagements peuvent être prévus. Le chef d'entreprise peut fixer les horaires auxquels le salarié peut cesser son activité et doit la reprendre. En autorisant l'absence, l'employeur s'engage à faire preuve de la même tolérance à l'égard des autres salariés, sous peine de discrimination.

Cependant, le refus d'autorisation de l'employeur doit être justifié, il doit se fonder sur l'intérêt de l'entreprise. En cas de litige, il devra d'être justifié par des éléments objectifs¹²⁷ étrangers à toute discrimination. Par exemple, le refus d'accorder une autorisation d'absence pour fête religieuse peut se baser sur une perturbation dans l'organisation du travail. Dans ce cas, cette motive est justifiée par l'organisation du travail.

Le salarié est tenu de respecter la décision de l'employeur. L'absence non autorisée constitue en effet une faute que peut sanctionner l'employeur¹²⁸. Le caractère religieux de l'absence du salarié est sans incidence sur le caractère fautif de ses agissements, de même que sur la gravité

¹²⁴ Cas. Soc., 29 mai 1986.

¹²⁵ Art 18 de la Convention Collective Nationale Inter Professionnelle du Sénégal.

¹²⁶ L. VICKERS, « L'expression des convictions religieuses au travail en Grande-Bretagne », *RDT*, 2/2016.

¹²⁷ Délibération de la HALDE n° 2007-301 du 13 novembre 2007. Ces délibérations, qui consistent en des avis et des recommandations, n'ont pas de valeur juridique à proprement parler. Au mieux sont-elles un effet persuasif sur les intéressés.

¹²⁸ Art L. 122-40 du Code du travail.

de sa faute¹²⁹. Il ne lui permet pas d'invoquer une discrimination fondée sur son appartenance religieuse.

Pour autant, la sanction qui peut aller du blâme au licenciement sans préavis, doit être mesurée, au regard notamment de la durée de l'absence et de ses incidences sur la bonne marche de l'entreprise. Les juges du fond peuvent parfois sanctionner un salarié pour faute en cas d'absence d'autorisation pour exercer une activité personnelle. La Cour d'Appel de Paris¹³⁰ a admis le licenciement pour faute d'un salarié d'obédience musulmane qui, pour aller prier dans un lieu de culte, quittait son travail le vendredi avant l'heure autorisée par l'employeur. De même, cette Cour a confirmé le licenciement¹³¹ d'un salarié ayant quitté son poste pour se marier religieusement sans respecter les horaires de travail fixés par l'employeur.

La liberté telle que définie par les textes ou on l'assimile à une absence de contrainte ne joue pas en faveur de la liberté religieuse du salarié ; qui ne jouit pas pleinement de sa religion ou parfois il est soumis à des conditions pour pouvoir exercer sa liberté religieuse : la demande d'une autorisation préalable. En outre, le chef d'entreprise doit étudier la demande de bonne foi. A ce propos, le professeur Jean SAVATIER disait que la bonne foi impose parfois de s'écarter un peu de la lettre du contrat. La bonne foi implique d'abord que l'employeur considère avec sincérité la demande du salarié, c'est-à-dire avec l'intention d'y accéder s'il n'y a pas d'inconvénient substantiel, au regard des intérêts légitimes dont il a la charge¹³². Ensuite, la bonne foi implique que la demande soit traitée avec sérieux sans négligence.

En pratique, rien n'interdit au chef d'entreprise de s'adapter à certaines demandes en rapport avec la pratique religieuse, à partir du moment où ces faits ne créent pas de troubles objectifs pour l'entreprise et ne perturbent pas son fonctionnement.

Il est important de souligner qu'au Sénégal, la seule limite à l'expression religieuse tient juridiquement à une atteinte à l'ordre public tandis qu'au Québec la liberté d'expression¹³³ des

¹²⁹ Contrairement aux obligations familiales impérieuses, par exemple, qui peuvent justifier un refus par le salarié du changement de la répartition de sa durée de travail : article L. 212-4-3 alinéa 6 du Code du travail.

¹³⁰ CA Paris, 10 janv. 1989, RJS 4/89, n° 310.

¹³¹ CA Paris, 25 janv. 1995, Jurisdata n° 021103.

¹³² CE 12 fév. 97, n°125893 (le chef de service doit apprécier si une demande d'autorisation d'absence pour le vendredi Saint, la fête- Dieu et le jour de la médaille miraculeuse est ou non compatible avec les exigences du service, sans pouvoir opposer l'existence de fêtes légales déjà prévues).

¹³³ P. AUVERGNON, « Convictions Religieuses Sur Le Lieu De Travail », *RDS* O2/2016, p. 15.

convictions religieuses pourra être restreinte lorsqu'elle se heurte à d'autres droits ou à certaines prescriptions légales fondées sur des libertés ou droits fondamentaux.

Notons que les pratiques religieuses ont un impact¹³⁴ sur l'organisation du travail :

D'une part, l'impact est technique parce que tout le monde ne souhaite pas travailler pendant son jour de repos et les autorisations d'absence pour raison religieuse, à un certains égards peuvent produire un effet disproportionné sur les salariés qui n'en demandent pas ou qui seront obligés de travailler, remplaçant leurs collègues absents. Par exemple au Sénégal, en période de ramadan beaucoup d'entreprise procèdent à des changements sur les horaires de travail. D'autre part, il y'a un impact économique. Il est vrai que certaines pratiques religieuses dans l'administration sont organisées par des décrets qui permettent aux salariés de s'absenter pour une durée déterminée. Ces travailleurs, le plus souvent tardent à rejoindre leurs lieux de travail. De ce fait, les entreprises perdent énormément d'argent et nous constatons une baisse sur leurs chiffres d'affaire.

Au regard de ce qui précède, nous pouvons affirmer qu'il y'a une exclusion des pratiques religieuses sur le contrat de travail.

Paragraphe 2 : Une exclusion de l'exercice de la liberté religieuse dans le contrat de travail

Dans la sphère contractuelle, la religion du salarié n'est pas prise en compte par l'employeur, mais seulement il est fait mention de certains éléments obligatoires.

L'employé doit respecter ses engagements contractuels. La prestation de travail¹³⁵ consiste essentiellement en une obligation de faire qui représente ce pourquoi le travailleur a été engagé. La tâche que s'engage à réaliser le travailleur peut être physique ou intellectuelle.

Cette prestation est volontaire. La personne le fait parce qu'elle le veut. Elle est personnelle et doit être exécutée de manière loyale et consciencieuse. Ce qui implique que le travailleur dès l'embauche sait ce qui l'entend dans l'entreprise.

En principe, le contrat n'intègre pas la religion des parties. Il doit être neutre et cette neutralité a pour conséquence : d'abord, le salarié ne supporte pas d'obligation particulière ayant trait à ses opinions religieuses, ensuite il doit exécuter la tâche convenue, et enfin l'employeur n'est

¹³⁴ Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise » avis du haut conseil à l'intégration, 1^{er} septembre 2011, p.13.

¹³⁵ Il s'agit, si on est véritablement dans le cadre d'une relation contractuelle de travail, d'une prestation de travail et non une prestation de service.

pas tenu de modifier l'organisation du travail pour rendre possible l'exécution d'obligation religieuses.

Ce qui compte en entreprise, c'est de remplir ses obligations contractuelles. La Cour de Cassation française n'a pas manqué de rappeler dans un arrêt en date du 24 mars 1998¹³⁶, que les convictions religieuses n'entrent pas dans le contrat de travail, sauf clause expresse. Dans cette affaire, un salarié affecté au rayon boucherie demandait sa mutation après deux ans passés sur ce poste, en raison de l'incompatibilité du poste avec son obédience musulmane qui interdit le contact régulier avec la viande de porc. La chambre sociale a rejeté la demande du salarié en se fondant sur l'absence de clause expresse prévoyant la prise en compte de ses convictions religieuses. Ici, la Cour fait prévaloir les engagements contractuels sur les objections de conscience ou les obligations religieuses du Salarié : une prescription religieuse ne justifie pas l'inexécution ou la mauvaise exécution de sa prestation de travail. Il y'a donc une exclusion des convictions religieuses dans la sphère contractuelle.

Soulignons que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites »¹³⁷, entre les parties, le contrat à la force d'une loi car le travailleur a donné son consentement qui devra être libre et éclairé. En outre, selon la formule d'Alfred FOUILLEE « Qui dit contractuel, dit juste ». En d'autres termes, un contrat quel qu'il soit, ne peut pas générer d'injustice puisque chaque partie y a donné son consentement.

De plus, lors de la conclusion du contrat de travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'incorporer certaines clauses ayant pour objet des actes de la vie personnelle. Autrement dit, lors de la signature du contrat il peut restreindre certains actes de la vie personnelle avec le consentement du salarié.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, l'employeur a le droit de changer de façon unilatérale tout élément non fondamental de la relation de travail, lorsqu'il est non-contractualisé.

En principe, le refus d'exécuter une prestation de travail après un simple changement des conditions de travail peut entraîner un licenciement pour faute grave ou pour cause réelle et sérieuse¹³⁸. Si l'employeur est libre de changer les conditions de travail de ses salariés, il ne l'est en revanche pas lorsqu'il s'agit de modifier soit des éléments fondamentaux de la

¹³⁶ Soc. 24 mars 1998, *Dr. soc.* 1998, 614, obs. J.SAVATIER.

¹³⁷ Art 1134 al 1 du code des obligations.

¹³⁸ Cas. Soc., 10 juillet 1996, *Dr. Soc.*, 1996, p.976.

relation professionnelle, soit des éléments mineurs mais qui ont été contractualisés. La force obligatoire du contrat tiré de l'article 96 du code des obligations civiles et commerciales l'emporte sur le pouvoir de direction et de gestion. Toute modification du contrat implique le consentement du salarié. Son refus n'est pas fautif.

En revanche, un salarié ne peut, sous réserve d'une modification éventuelle du contrat, refuser sa nouvelle affectation à un poste car celle-ci est en opposition avec ses croyances. De même, un salarié à qui ses supérieurs demandent, dans l'exécution de sa prestation de travail, de dire aux clients qu'ils sont absents, qu'ils le soient ou non effectivement, ne peut s'y soustraire en alléguant que sa religion musulmane lui interdit de mentir¹³⁹. En matière alimentaire, si les menus servis doivent s'efforcer de permettre à tous les salariés d'exercer leurs pratiques alimentaires sous peine de discrimination, le salarié ne peut pas exiger, en période de jeûne, une compensation¹⁴⁰ financière pour les repas qu'il n'a pas pris.

Ces solutions semblent peu respecter la liberté religieuse des salariés au travail. Toutefois, les solutions jurisprudentielles précitées sont justifiées par l'absence de clause expresse prévue au contrat. Il y a, selon le professeur SAVATIER, « une corrélation nécessaire entre l'interdiction pour l'employeur de prendre en considération les convictions religieuses du salarié lors de la conclusion du contrat de travail et le droit pour lui d'exiger l'exécution du contrat sans que puissent lui être opposées les mêmes convictions religieuses »¹⁴¹.

L'autorisation de l'employeur est indispensable pour le salarié qui souhaite pouvoir opposer à ses engagements contractuels ses obligations religieuses. Elle peut se concrétiser par l'insertion d'une clause expresse au contrat.

En l'absence d'autorisation, le salarié est tenu au respect de ses engagements professionnels.

Mais, si les conditions religieuses avaient été prises en compte lors de la conclusion du contrat de travail et étaient devenues un élément déterminant. En cas de violation, le salarié manquerait à ses obligations contractuelles et par conséquent il sera licencié.

Néanmoins, il faut reconnaître que la rigueur des chefs d'entreprise face à l'exercice de la liberté religieuse dépend du milieu. Au Sénégal, cette cohabitation est possible grâce au cadre

¹³⁹ CA, Ch. So, 26 mai 1986, Juridata n°047998.

¹⁴⁰ Cette solution s'applique aux repas fournis en nature qu'ils soient servis dans l'enceinte de l'entreprise ou dans un restaurant : Cas. Soc., 16 février 1994.

¹⁴¹ J. SAVATIER, Note sous Cas. Soc. , 24 mars 1998, p. 615.

dans lequel évoluent les entreprises, l'environnement fait que les chefs d'entreprise acceptent les convictions religieuses.

CHAPITRE II : UNE COHABITATION POSSIBLE

En faisant du salarié un acteur de l'entreprise, et en lui octroyant plus de libertés et de droits, le législateur a fini par faire de ce dernier un acteur incontournable de la relation de travail avec le développement de la négociation collective et l'instauration d'Institutions Représentatives du personnel.

Étant donné que le salarié est un citoyen qui appartient à un environnement. Il doit être possible de voir sur les lieux de travail, des éléments de sa vie personnelle dans la vie professionnelle dans la mesure où la personne est un tout, il ne peut pas se dissocier en deux êtres distincts à savoir un être de vie et un être de travail. Sa religiosité se transpose dans le milieu économique.

Le droit du travail sénégalais ou même l'employeur a su dans sa recherche de profit allier le droit et les croyances sénégalaises. Le législateur est conscient que le salarié est avant tout une personne et l'objet du contrat n'est pas sa personne elle-même mais sa force. Ce que Michel CROZIER et FRIEDBERG affirment par ces propos que « toute entreprise collective repose sur un minimum d'intégration des comportements des acteurs sociaux ayant des objectifs différents »¹⁴² : l'organisation vit en interaction avec l'environnement. Dans l'accomplissement de ses objectifs, toute entreprise quelle qu'elle soit, doit « négocier avec son environnement ». C'est pourquoi, l'on constate dans la majorité des entreprises sénégalaises ce respect de la liberté religieuse des salariés qui part même jusqu'à s'apparenter à une zone de non-droit (section 1) ; ce que le professeur CORREA dans son analyse souligne par ces mots « l'exercice de la liberté religieuse sur le lieu de travail est ainsi enserré entre le légal et le para-légal, le droit et le non-droit »¹⁴³ car dans la pratique, l'entreprise subit les contraintes de son environnement¹⁴⁴, elle va trouver des accommodements en se gardant la plupart du temps de les formaliser¹⁴⁵. Ce qui amène que l'on tolère ce qui n'est pas juridiquement acceptable par le droit.

L'état actuel de la société sénégalaise le prouve par cette absence de tension entre le pouvoir patronal et l'exercice de la liberté religieuse sur le terrain des relations de travail. Nous

¹⁴² M. CROZIER et E. FRIEDBERG, *L'acteur et le système*, Editions du seuil, paris, 1977.

¹⁴³ J. L. CORREA, *op cit*, p.73.

¹⁴⁴ F. GAUDU, « La religion dans l'entreprise », Droit social 2010, p.65.

¹⁴⁵ J. C-SCIBERRAS contribution « religion dans l'entreprise » de F. GAUDU. Droit Social 2010, p.65.

constatons qu'il n'y a pas de contradiction entre conviction religieuse et exécution de la prestation de travail matérialisé par l'inexistence de contentieux devant le juge¹⁴⁶.

Pour plus d'harmonie, il est important de prendre en compte l'exercice de la liberté religieuse dans la réglementation de l'entreprise (section 2) pour prévenir d'éventuel conflit et comme un auteur le dit « le droit c'est aussi trouvé des solutions aux problèmes qui risqueraient de se présenter à nous ».

Section 1 : L'exercice de la liberté religieuse au sein de l'entreprise sénégalaise : une zone de non-droit

Dans son article « droit et non-droit dans l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail », le professeur CORREA n'a pas manqué dans son analyse sur la pratique de la religion au Sénégal de dire qu'« il n'est pas étonnant de voir un ensemble de pratiques religieuses investir les lieux de travail, public ou privé, en dépit de la laïcité. Ces pratiques se développent par moment en marge de la légalité, en épousant une hypothèse de non-droit¹⁴⁷».

Le non- droit, concept théorisé par le professeur Jean CARBONNIER est considéré comme une absence de droit dans un certain nombre de rapport humains où le droit aurait eu vocation théorique à être présent. Ce n'est pas le non contentieux mais juste qu'il est vécu sans procès par l'immense majorité des individus. En d'autres termes, un droit serait latent derrière les phénomènes de non-droit nous dit Jean CARBONNIER. Pour dire que le droit n'est pas seul, qu'il coexiste avec d'autres normes comme la religion.

Par cette même occasion Marcel Zadi KESSY disait qu'en Afrique les relations sont « bâties autour d'un système de solidarité et d'harmonie social »¹⁴⁸. C'est dire que les relations de solidarité et les rapports relevant spécifiquement du domaine de l'affectivité occupent une place importante dans le vécu quotidien de l'entreprise. Il semble que celle-ci ne peut se développer qu'en tenant compte de ce facteur. Ce que Henry BOURGOIN disait « le danger que court l'entreprise africaine est d'être considérée comme une mécanique froide importée d'Europe, restant extérieure au tissu social chaud qui, lui seul, polarise l'affectivité, les

¹⁴⁶A notre connaissance, la Haute Juridiction sénégalaise n'a pas rendu de décision concernant la liberté religieuse sur le lieu de travail.

¹⁴⁷ J. CARBONNIER cité par J.L- CORREA dans « droit et non-droit dans l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail ». *RDT* 2016/2. p.73.

¹⁴⁸ M .Z - KESSY, *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne*, Ed CEDA, octobre 1998, p.64.

passions, le dévouement »¹⁴⁹. C'est pourquoi les chefs d'entreprise doivent tolérer certains comportements à l'intérieur de l'entreprise (paragraphe 1) et parfois cette tolérance émane de la pression sociale ou de l'influence exercée par certains dignitaires religieux (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : La tolérance des chefs d'entreprise face à certaines pratiques religieuses

La tolérance des chefs d'entreprise s'explique par le fait qu'au Sénégal, la religion occupe une place déterminante pour la paix et la cohésion sociale. Le Sénégal est un pays laïc¹⁵⁰. Mais, celle-ci est considérée comme diluée¹⁵¹ dans la mesure où, l'Etat n'a aucun engagement politique. Il entend assurer effectivement la liberté religieuse en apportant un cadre adéquat aux activités religieuses. En d'autres termes, la laïcité sénégalaise n'est pas antireligieuse¹⁵² mais reconnaît « le pluralisme religieux et la neutralité de l'Etat »¹⁵³. Le Sénégal semble adopter la conception de la laïcité qui se décline en trois principes : le principe de neutralité religieuse, celui de la liberté religieuse et le principe du respect du pluralisme religieux. Ce dernier inclut une tolérance de l'employeur vis-à-vis de la religion contrairement à la France qui semble voir dans la laïcité¹⁵⁴ une condition de liberté, de l'égalité et de fraternité. C'est ce qui pousse le professeur Seydou Madani SY à affirmer que la laïcité sénégalaise est « une laïcité compréhensive, loin de la laïcité de type français telle que nous l'a léguée l'histoire constitutionnelle des Républiques successives »¹⁵⁵.

Cette tolérance s'explique par la conscience du chef d'entreprise de gérer des salariés appartenant à un environnement marqué par certaines valeurs. Il approuve de ce fait l'expression de la liberté religieuse dans le cadre de l'entreprise parce qu'il sait que toutes les

¹⁴⁹ V. à ce propos Henry Bourgoïn, cité par A. KABOU, op. cit., p.156.

¹⁵⁰ Art 1 de la Constitution Sénégalaise.

¹⁵¹ Laïcité diluée « Dans le cadre de la laïcité diluée, la Constitution accorde une place à la religion dans la vie publique. A cet effet, elle proclame avec beaucoup de force et de précision les droits fondamentaux. Ainsi, la liberté de croyance est inviolable.

Nous avons une laïcité diluée qui s'explique à trois niveaux : D'accord, le droit de fonder des écoles est reconnu;

Ensuite, il est rappelé qu'il n'existe pas de religion d'Etat, mais la liberté de former des sociétés religieuses est garantie ; Et enfin, dans le cadre de la laïcité diluée, l'Etat du Sénégal reconnaît les fêtes religieuses », « Constitution Et Religion En Afrique » dans NAA, *Revue de la faculté des sciences juridiques et politiques*, 2013.

¹⁵² A. DIEYE, « Laïcité A L'Épreuve Des Faits Au Sénégal » dans « Droit Sénégalais », n°8-2009, RDS, p. 35.

¹⁵³ A. DIEYE, Op. Cit., p. 34.

¹⁵⁴ A. CABANIS, « De la laïcité à la française à la laïcité dans les Constitutions de l'Afrique francophone », dans « Droit Sénégalais », n°8-2009, RDS, p. 19- 31.

¹⁵⁵ S.M. SY, cité par A. DIEYE, « La laïcité à l'épreuve des faits au Sénégal » dans « Droit Sénégalais », n°8 -2009, RDS, p.33-54.

religions prêchent le travail et le croyant est conscient que travaillé est une forme d'adorer Dieu.

Cette prise en compte des sentiments du salarié est nécessaire. Dans la pratique, cela peut participer à la performance de l'entreprise et à l'épanouissement du travailleur. C'est pourquoi le professeur Carbonnier affirme que « tout le social n'est point juridique »¹⁵⁶, pour dire que tout n'est pas du droit. Parfois, la volonté des parties peut se proposer de maintenir le droit hors de certain rapport comme on le dit, la volonté est créateur d'engagement juridique. C'est pas n'importe quelle volonté mais celle qui est destinée à introduire une relation humaine dans la sphère du droit. Ce que semble affirmer dans son célèbre ouvrage intitulé « Droit et Passion du Droit sous la Cinquième République »¹⁵⁷, le Doyen Jean CARBONNIER rappelle que les sciences juridiques constituent une science sociale qui ne peuvent échapper aux mouvements universels du progrès sur tous les plans.

En effet, la règle doit toujours s'incliner devant la pratique, les mœurs, l'opinion publique. Le droit est impuissant à défendre la morale. L'entreprise doit respecter la liberté religieuse des salariés, elle subit les contraintes de son environnement ce qui par moment la conduit à trouver des accommodements.

La protection de la liberté religieuse impose un principe de tolérance lequel peut amener l'employeur à adopter la situation de travail des salariés en fonction de leurs convictions religieuses. Cette tolérance est due au fait que le droit du travail¹⁵⁸ autorise certaines pratiques religieuses. On a l'impression que le droit du travail se fait « l'écho des préoccupations religieuses »¹⁵⁹ des salariés avec la consécration de permissions exceptionnelles¹⁶⁰ aux fondements purement religieux. Il en est ainsi de la possibilité pour le salarié d'avoir des jours de congés pour la première communion ou le baptême de son enfant¹⁶¹ etc. En plus des permissions exceptionnelles, l'organisation des jours fériés et des jours chômés et payés révèlent une grande prise en compte de la religion tant catholique que musulmane.

¹⁵⁶ J.CARBONNIER, Op. Cit, p.25.

¹⁵⁷ Ouvrage paru aux *Editions Flammarion*, Collection Forum en 1996.

¹⁵⁸ Le code du travail sénégalais ne règle pas l'exercice de la liberté religieuse. C'est le droit du travail qui organise certaines pratiques, qu'il consigne dans des décrets notamment la Loi n°2013-06 du 11 décembre 2013 complétant et modifiant certaines dispositions de la loi n°74-52 du 4 novembre 1974 relative à la fête nationale et aux fêtes légales.

¹⁵⁹ J.L- CORREA, op. cit, p.75.

¹⁶⁰ L'art 18 de la Convention Nationale Inter Professionnelle

¹⁶¹ C. BRISSEAU, cité par J. L. CORREA dans « droit et non droit dans l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail en droit sénégalais » *RDT*, p. 75.

A l'intérieur de l'entreprise, il y'a des acteurs principaux pour instaurer un climat harmonieux. Il s'agit des syndicats, les délégués du personnel. Ils jouent un rôle favorable dans le processus de négociation. Les premiers peuvent porter à la connaissance de l'employeur des revendications comme la reconnaissance du droit au respect des heures de prières ou l'aménagement d'espaces spécialement prévus à cet effet. Les seconds quant à eux ont des moyens d'agir sur le fait religieux dès que celui-ci a des conséquences pour la collectivité de travail et ceci dans l'exercice de leur domaine de compétence à savoir la lutte contre les discriminations et le respect des libertés individuelles.

Parfois, en dehors du règlement établi par l'employeur ou même en l'absence du consentement de l'employeur, les travailleurs entre eux font des arrangements qui ne gâchent en rien le fonctionnement de l'entreprise. Néanmoins, ces aménagements s'observent le plus souvent pendant le ramadan et certaines fêtes. Nous avons l'exemple de la bibliothèque Cheikh Anta Diop de Dakar où dans le cahier ramadan n°152 du vendredi 02 juin 2017 intitulé « gestion du travail en période de ramadan à la Bibliothèque universitaire » un programme est mis en place par les travailleurs nommé « les chrétiens soulagent les musulmans en prenant le quart du soir » ; ceci démontre à suffisance que c'est dans un élan de solidarité que les chrétiens et les musulmans vivent dans le milieu professionnel.

Le fondement de cette tolérance peut s'expliquer sur le fait qu'il n'y a pas de textes qui organisent la pratique religieuse dans le milieu économique. C'est pourquoi les chefs d'entreprises répondent différemment aux pratiques religieuses. C'est la raison pour laquelle dans certaines entreprises, dans le cadre de leur politique sociale permettent l'exercice de la liberté religieuse et elles n'hésitent pas à construire à l'intérieur de leurs locaux des lieux de cultes tandis que dans d'autres, l'employeur est réticent à la pratique de la religion sur son entreprise en d'autres termes, celle-ci « fleurirait donc en fonction des employeurs »¹⁶².

Au Sénégal, il faut noter que la question des codes vestimentaires et particulièrement celle du port du voile ne pose pas de problème. De ce fait, les chefs d'entreprises sont plus tolérants et même s'il est vrai que les musulmans observent cinq prières par jour, ces prières n'interfèrent pas dans le travail. En effet, la prière de 14 heures coïncide avec la pause et celle de 17 heures concorde avec l'heure de la descente.

¹⁶² Ibid, p.13.

Pour les autres travailleurs de nuit ou de quart, ils peuvent trouver des aménagements entre eux ou bien différer leurs prières car pour que cette atmosphère de tolérance puisse être établie, les salariés doivent y contribuer aussi.

Cependant, au-delà de cette tolérance affichée par les employeurs, il y'a en droit Sénégal un acteur qui d'emblée ne fait pas parti de la relation contractuelle mais joue un rôle important à l'intérieur de l'entreprise de par son pouvoir dans la société.

Paragraphe 2 : L'influence du pouvoir religieux dans l'acceptation de certaines pratiques religieuses dans l'entreprise

Le Sénégal est un pays assez marqué par la religion, les hommes religieux jouent un rôle important dans tous les domaines. Ils bénéficient d'un statut social privilégié dans la société sénégalaise dans la mesure où ils sont respectés, honorés et parfois vénérés. Certains pensent même que la stabilité sociale au Sénégal est due à l'emprise des chefs religieux sur les citoyens sénégalais. Ce qui fait qu'au Sénégal, nous avons un islam confrérique¹⁶³.

Actuellement, on aperçoit dans beaucoup d'entreprises l'émergence des *dahira* et des amicales comme l'amicale catholique des travailleurs qui constituent pour le sénégalais citoyen comme salarié à une quête d'identité mais aussi le moyen de perpétuer l'enseignement religieux. Ainsi, l'appartenance à une confrérie ou *dahira* qui regroupe des hommes et des femmes ayant les mêmes croyances religieuses et pratiquant des rites culturels communs. Elle est une communauté. Sa création au sein de l'entreprise relève comme le souligne Denis SEGRESTIN dans le phénomène corporatiste de la volonté des travailleurs de défendre, leur identité religieuse. Certes chaque travailleur a une identité¹⁶⁴ qui lui est propre ou une identité personnelle. Mais, cette dernière se projette sur l'identité collective de sa communauté, une identité qu'Alain TOURAINE considère comme étant le résultat d'un long processus d'intériorisation des valeurs qu'impose la communauté.

En effet, cette religiosité que l'individu sénégalais a reçu, que la société lui a inculqué ne s'arrêtera pas parce qu'il est dans le milieu professionnel. C'est pourquoi l'entreprise s'apparente à une micro société. Ainsi, le travailleur étant issu d'une famille *tidjane* ayant

¹⁶³ A. DIEYE, « La laïcité à l'épreuve des faits au Sénégal », In « Droit, Politique Et Religion », RDS, n°8-2009, p.45.

¹⁶⁴ R. SAINSAULIEU, *L'identité au travail*, Paris, Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977, pp. 487.

reçu une socialisation en la *tidjaniyya* et travaillant avec des collègues *tidjane* s'identifie à cette confrérie qu'ils considèrent comme un moyen de défendre leur identité et appartenance religieuse au sein de l'entreprise.

Les *dahira* sont une structure de rencontre, de solidarité et un moyen de réaliser la paix sociale. Il est vrai que l'entreprise dispose de normes qui est en général des règles écrites, publiées et censées être connues par les employés. Ces normes sont établies pour le bon fonctionnement de l'entreprise et sa non-conformité par l'employé peut engendrer des sanctions.

Toutefois, la stricte conformité à ces normes semble être impossible du fait de la complexité de la vie sociale. Ce qui montre que l'entreprise n'est pas seulement un système de production, elle est aussi un système social dans lequel des groupes socioprofessionnels sont forgés. La *dahira* assure ce que Renaud SAINSAULIEU¹⁶⁵ appelait le développement social de l'entreprise. Ce rôle de la *dahira* est perçu lorsqu'il y'a un problème ou un conflit au niveau de l'entreprise. Ce qui permet de voir que l'entreprise n'est pas seulement un lieu où l'on vend sa force, mais un lieu d'intégration sociale où l'on peut forger une identité sociale.

Les *dahira* remplissent aussi d'autres fonctions :

- Fonctions éducatrices. Par éducation religieuse, nous n'entendons pas seulement l'action d'améliorer les connaissances religieuses ou les facultés intellectuelles des individus, mais aussi et surtout, le fait de développer leurs dispositions morales et spirituelles. Elle ne signifie pas seulement une instruction religieuse c'est-à-dire l'action de livrer des connaissances à un individu ; elle consiste également à façonner, à forger, à parfaire ses comportements, ses manières d'être et d'agir et ceci on le retrouve dans l'amicale des chrétiens aussi ;
- Il y'a le système de solidarité que la *dahira* et l'amicale installent dans l'entreprise.
- La *dahira* ou l'amical s'occupent du social. Ils sont plus une communauté d'employeur qu'une véritable structure religieuse et si elle est tolérée par la direction de l'entreprise, c'est parce qu'ils sont un regroupement de solidarité entre employés. Ils constituent un système d'assistance mutuelle entre eux, un système que les employés ont installé dans l'entreprise pour se familiariser et pour s'entraider.
- Les *dahira* et les amicales catholiques sont un instrument de régulation sociale dans la mesure où l'employé ne peut pas évoluer dans l'entreprise sans commettre un crime dans le sens Durkheimien c'est-à-dire commettre un acte qui suscite la réaction de la direction de

¹⁶⁵ R. SAINSAULIEU, *Sociologie de l'entreprise : organisation, culture et développement*, Paris, Presse de science Po et Dalloz, 1997, pp. 476.

l'entreprise ; celle-ci ne peut pas non plus satisfaire à toutes les doléances des employés. L'existence de conflit entre la direction et les employés est donc inéluctable car le conflit est inhérent à toute vie sociétale. Elle peut dans ce cas faciliter la rencontre et organiser des négociations entre les syndicats et l'employeur. Alors, la direction est obligée de ne pas appliquer strictement le règlement intérieur de l'entreprise et parfois négocier avec les employés.

Les *dahira* d'entreprise peuvent jouer le rôle de médiateur lorsque le milieu professionnel traverse des moments de crise entre l'employeur et les salariés ou leurs représentants.

La *dahira* intervient dans la résolution des crises dans l'entreprise. Elle se constitue en coordination pour intervenir auprès des autorités de l'Etat afin qu'elles trouvent des solutions à cette crise. Ils se regroupent pour former un collectif et défendent ensemble les intérêts de leur entreprise.

Par conséquent, pour renforcer cette cohabitation harmonieuse, il est impératif de prendre en compte la liberté religieuse du salarié dans la réglementation de l'entreprise.

Section 2 : Une nécessaire prise en compte de la liberté religieuse dans la réglementation de l'entreprise

Au sein de l'entreprise, la qualité de salarié domine mais ceci ne veut pas dire que le salarié perd sa qualité de citoyens¹⁶⁶. En effet, le salarié ne renonce pas à ses droits humains une fois qu'il pénètre dans l'entreprise. L'objectif de la protection de la vie personnelle du salarié est à la fois de protéger la liberté du salarié et de préserver les intérêts de l'employeur. Il est évident que si le salarié doit être protégé, les intérêts légitimes de l'entreprise, et en particulier sa survie, doivent être sauvegardée aussi. Or, la liberté religieuse du salarié et les intérêts de l'entreprise peuvent être en opposition et ceci peut amener l'entreprise à connaître des difficultés. Pour un équilibre entre les deux, il est nécessaire de prendre en compte la liberté religieuse dans la réglementation de l'entreprise et pour cela, une régulation s'impose (paragraphe 1). La mise en place d'un comité de dialogue sociale (paragraphe 2) peut être un facteur déterminant pour atteindre cet équilibre.

¹⁶⁶ J- LE GOLF, *Droit du travail et société : Les relations individuelles de travail*, tome I, PUF, Paris 2001, p. 114. WAQUET, « Vie personnelle et vie professionnelle du salarié », *pec*, p. 291.

Paragraphe 1 : Une régulation de la liberté religieuse avec les intérêts de l'entreprise

La liberté religieuse est consacrée par un bon nombre de dispositions d'ordre national et international. Presque tous les ordres juridiques reconnaissent une protection à la liberté religieuse et que personne et même l'employeur ne peut violer. Le salarié garde son indépendance¹⁶⁷ dans l'entreprise. L'employé, malgré le lien de subordination qui caractérise le contrat de travail, conserve son autonomie.

Les textes légaux prennent bien en considération la liberté religieuse de la personne et aussi du salarié ; cette liberté est inhérente à la qualité des personnes et ne peut être abandonnée.

Cependant, pour l'intérêt de l'entreprise, l'employeur a le devoir, donc le droit aussi, de prendre toutes les mesures qui participent à l'amélioration des performances de l'entreprise. Ainsi, il peut exiger le respect des obligations contractuelles dans la mesure où le lien de subordination une fois créé, le salarié doit fournir aussi une prestation conforme à ce qu'exige l'employeur¹⁶⁸. Il y'a une prédominance du pouvoir patronal sur la liberté religieuse car l'exercice de ses libertés « doit, alors, se combiner avec le lien de subordination ».

Donc, il est nécessaire de penser à un équilibre entre les libertés concurrentes des différentes parties présentes dans cette relation.

A ce titre, il est nécessaire de réguler la liberté religieuse avec les intérêts de l'entreprise. Selon TERRE, la régulation est un « mode de confession des règles de conduite » ou, comme il le suggère encore, « une pratique formalisée de production de normes »¹⁶⁹.

Pour concilier la liberté religieuse des salariés avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il est important que celle-ci mette en place des normes ou prévoit dans le code du travail l'exercice de la liberté religieuse en concertation avec tous les acteurs.

Il est nécessaire que les partenaires sociaux interviennent pour mieux régler les situations en lien avec les convictions religieuses. Les institutions représentatives¹⁷⁰ du personnel doivent participer à la régulation de la liberté religieuse sur le lieu de travail. Elles sont en effet dotées de compétences qui peuvent être mise en profit pour prévenir et traiter les difficultés en lien avec l'expression et la pratique religieuse dans la vie professionnelle.

¹⁶⁷J. SAVATIER résume bien cette idée en 1990 : « Le travailleur n'aliène pas sa personne. Il ne l'abandonne pas à la direction de l'employeur. Il ne se soumet à la volonté de celui-ci que pour l'accomplissement de la tâche définie au contrat. En dehors de ce domaine, il conserve sa liberté ». Dr. Soc., 1990, p.51.

¹⁶⁸ G. LYON-CAEN, « Les libertés publiques et l'emploi », préc. , p. 115-116. Cf. Cas. Soc., 23 mai 2007.

¹⁶⁹ M.TERRE cité par Elisabeth ZOLLER dans « Droit et régulation », Séance du lundi 27 octobre 2008.

¹⁷⁰ E. A-BRILL et G.SIMON, « Le fait religieux dans l'entreprise », *J.O de la République Française*, novembre 2013.

Il faut l'intervention de l'employeur et aussi les délégués syndicaux à travers un dialogue social qui aboutit à l'élaboration de normes c'est-à-dire une règle de comportement ou modèle de conduite accepté dans l'entreprise et qui entraîne des sanctions en cas de non-observation. La norme doit dire ce qui est permis, ce qui est prescrit et ce qui est interdit. Elle va remplir une fonction de régulation sociale.

La régulation sociale selon Daniel REYNAUD, c'est un ensemble de règles qui assure un certain mode de fonctionnement de l'activité sociale. Elle est le résultat d'une construction sociale car en confrontant leur point de vue, les acteurs élaborent leurs propres règles de jeux et cherchent à résoudre conjointement les conflits. Cette régulation sociale aura pour objectif de créer de véritables lieux de socialisation dans l'entreprise. Elle n'a pas pour objet de rendre la justice ou de déterminer les responsabilités mais insuffle du social. Elle fait en sorte que l'employeur et les représentants du salarié discutent de tous les aspects relatifs à la pratique de la religion en entreprise, de réhabiliter la communication, d'harmoniser les positions, de rechercher un nouvel équilibre afin de maintenir la cohésion sociale nécessaire à la vie collective et de susciter des actions visant à recomposer des formes de sociabilité à partir de cette régulation. Elle permet à l'entreprise de fonctionner, assure la prévisibilité des comportements des individus à l'intérieur de l'entreprise ; elle assure aussi l'unité et la cohésion du groupe : les salariés vont exercer leur liberté religieuse dans le respect de l'intérêt de l'entreprise et de la règle édictée.

Cette norme sera comme un contrat collectif d'entreprise¹⁷¹. Un compromis destiné à construire la loi commune. Ce contrat serait un instrument de l'expression du personnel. Il prendra en charge la liberté religieuse du salarié et veillera à préserver les intérêts de l'entreprise. Elle sera un outil d'équilibre.

Cette régulation aura pour but de lutter contre les discriminations mais aussi de donner place dans la relation contractuelle aux libertés individuelles. Elle aura pour objectif de trouver des solutions sur tous les problèmes afférents aux pratiques de la religion sur le lieu de travail. En outre, l'article 10 de l'accord national interprofessionnel admet les consultations et des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi et sur tout ce qui concerne l'entreprise et ses salariés. La liberté religieuse, une liberté individuelle fait partie de la vie de l'individu, de l'homme qui intègre l'entreprise.

¹⁷¹ D. ROCH GNAHOU, « Intérêt de l'entreprise et droits des salariés », *Revue semestrielle*, N°03-04, La voie De l'intégration juridique et judiciaire africaine, Année 2003, p.67.

Cette norme doit prendre en compte les valeurs et les croyances du salarié pour essayer de les formaliser. Elle va prendre en compte les habitudes des individus c'est-à-dire les croyances et la culture sénégalaise, et comme on le dit un salarié épanoui dans son for intérieur serait ainsi plus productif.

Cette régulation ne se base pas sur la règle de droit seulement pour organiser les rapports entre l'employeur et les employés car le droit peut être présenté comme un mode de régulation sociale¹⁷². Elle doit prendre en compte la réalité sociale du milieu.

L'employeur, quand il s'installe dans un milieu, il doit s'adapter à l'environnement. Il essaie de prendre les bons points mais aussi réfuter les mauvais pour instaurer un climat favorable dans l'entreprise.

En revanche, pour que cette régulation soit efficace et contribue au bon vivre dans l'environnement économique, il est important de mettre en place un comité de dialogue social.

Paragraphe 2 : la mise en place d'un comité de dialogue social¹⁷³

Au Sénégal, la pratique du dialogue fait partie de la culture. Le professeur Ismail MAJOR affirme que notre pays constitue un « ilot de stabilité dans un océan d'instabilité »¹⁷⁴. C'est un pays qui a une vieille tradition démocratique basée sur le dialogue, la paix et la concertation¹⁷⁵. Le dialogue est ancré dans la culture Sénégalais. Lorsqu'une situation n'est pas admise, les autorités politiques, religieuses et coutumières font appel à la communication qui a toujours montré ses bienfaits. De ce fait, le chef d'entreprise pour chercher à créer un

¹⁷² Dans ce sens, F.CHAZEL et J.CAMMAILLE (dir), *Normes juridiques et régulation sociale*, coll. Droit et social, LGDJ, 1991. On se réfère spécialement à l'étude de M. CROZIER qui oppose la régulation au contrôle social, dans le sens où le contrôle social vient de l'extérieur, alors que la régulation est insérée dans le mécanisme propre des rapports interindividuels, jouant plus sur les incitations que sur les ordres hiérarchiquement donné (le problème de la régulation dans les sociétés complexes modernes, p. 129- 135. Sur cet éloignement de l'extérieur, V. aussi l'étude de J. B- AUBY, prescription juridique et production juridique (ibid., p. 159- 170), notamment le lien avec l'instrumentalisation du droit (p. 166).

¹⁷³ Le dialogue social qui vient du grec est composé de deux entités : dia- et logo qui signifie respectivement « entre » et « parole, discours, raison » une parole donc partagée entre plusieurs personnes ou groupe de personnes. Comme l'étymologie l'indique, le dialogue fait appel à la raison, à l'écoute active qui permet de suivre une pensée pour en entendre l'essentiel, traduit les émotions et les peurs. Le but ultime dans ce type d'exercice de communication, n'est pas d'avoir raison sur le récepteur, mais dans une complémentarité des points de vue, rechercher ensemble et de manière désintéressée le consensus si ce n'est la vérité.

¹⁷⁴ O TENDENG et N.A NDIAYE, *Le Dialogue National Comme Outil De Prévention Et De Résolution Des Conflits En Afrique*, novembre 2015.

¹⁷⁵ Ibid.

environnement sain à l'intérieur de son entreprise doit nécessairement passer par le dialogue permanent entre lui et les travailleurs. Il est vrai que toute société qui souhaite le bien être de ces citoyens doit privilégier la communication comme outil majeur de gouvernant en édictant des règles ou mécanismes de prévention et de régler des conflits sociaux.

Le dialogue apparaît comme un instrument de régulation de l'exercice de la liberté religieuse avec les intérêts de l'entreprise. Ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de contentieux entre l'entreprise et la liberté religieuse des salariés au Sénégal qu'il n'y a pas un conflit latent¹⁷⁶. Il est nécessaire d'anticiper sur les moments de crises en prévoyant divers mécanismes de prévention et de gestion des conflits. La communication sera un point saillant d'équilibre entre l'entreprise et la liberté religieuse de l'employé. C'est pourquoi l'organisation internationale du travail¹⁷⁷ en atteste l'important de pratiquer l'échange dans le lieu de travail. C'est la raison pour laquelle elle a initié le programme pour la promotion du dialogue social en Afrique francophone mise en place en 1997 par le bureau international du travail dont la mission première est l'institutionnalisation du dialogue social. Ce programme définit le dialogue social comme un ensemble de procédures visant à mettre en place des mécanismes de concertation, de consultation, de médiation et de gestion de conflit dans lesquels les intérêts de chaque partie sont préservés. Il recouvre les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs sur les questions d'intérêt mutuel liées à la politique économique et social. Ce dialogue peut être tripartite.

Le dialogue social se situe au cœur de l'harmonie sociale et constitue un instrument de résolution des problèmes et de règlement de conflit, un outil de recherche de consensus. Ce qui sous-entend que le dialogue social est un élément important qui permet de concilier ces deux libertés. C'est ce qu'affirme le conseil économique, social et environnement que le dialogue social dans ses formes actuelles, devrait permettre de prévenir et de traiter dans un état d'esprit constructif, la plupart des difficultés qui peuvent survenir du fait de l'expression des convictions et de l'accomplissement des pratiques religieuses.

¹⁷⁶ J. L- CORREA, Introduction. « NDLR » : Le fait qu'il puisse exister un parfait compromis entre droit et respect de l'expression des convictions religieuses n'empêche pas toutefois l'absence de toute tension entre droit du travail et normes religieuses.

¹⁷⁷ Selon l'OIT, le dialogue social se définit comme « toutes les formules de négociation, de consultation et d'échange d'information entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun .

A l'intérieur de l'entreprise, les acteurs peuvent décider de mettre en place un comité d'entreprise¹⁷⁸ de dialogue social qui permettra de prévenir ou de résoudre les tensions sociales qui ne manquent pas de survenir dans une entreprise. Ce comité aura pour objet de regrouper toutes les composantes de l'entreprise pour discuter de tous les problèmes qui se posent ou qui pourraient se poser dans l'exercice de cette liberté religieuse.

Pour permettre la réalisation du dialogue social, un certain nombre de conditions doit être réuni : D'une part, la reconnaissance de l'égalité des représentants des parties et d'autre part, la mise en présence de partenaires forts et indépendants.

Le dialogue entre partenaires sociaux c'est-à-dire les délégués du personnel dans ces prérogatives, ont des moyens d'agir sur le fait religieux dès que celui-ci a des conséquences pour la collectivité de travail. Leur compétence peut s'exercer dans le domaine des discriminations et le respect des libertés individuelles et les syndicats qui peuvent négocier des dispositions plus favorables avec l'employeur est un point essentiel de résolution de problème. En ce sens, le haut conseil à l'intégration a invoqué « l'importance de préserver la paix sociale interne de l'entreprise », ce que certains directeurs des ressources humaines appellent selon le lexique managérial « l'unité d'action des équipes »¹⁷⁹.

En effet, les pratiques religieuses ont un impact sur l'organisation et l'environnement de travail. Ces conséquences s'observent par des absences du personnel pour célébrer certaines fêtes religieuses qui malgré le fait qu'elles ont fait l'objet d'une réglementation parfois le personnel tarde à rejoindre leur travail et implique une perte énorme pour l'entreprise.

Raison pour laquelle, l'employeur et les acteurs sociaux doivent ensemble établir une ligne de conduite. Ils doivent faire attention de ne pas heurter les individus dans leur croyance car la religion a une place très important pour la personne et pour l'entreprise.

¹⁷⁸ le comité d'entreprise de dialogue social est prévu par la charte nationale sur le dialogue social signé le 22 novembre 2002 en son article 12, devra comprendre l'employeur, ses fondés de pouvoirs et préposés et les délégués du personnel titulaires et suppléants élus sur l'ensemble des établissements que compte l'entreprise. L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique.

¹⁷⁹ Pratiques religieuses en entreprise : que dit la loi ? Les experts RH by Gereso. <https://www.gereso.com>. Vu le 27/07/2017.

Dans le milieu professionnel, les employés sont confrontés aux stress, on parle aussi d'épuisement professionnel ou de pénibilité au travail. La religion peut participer à l'équilibre de l'individu, à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à l'augmentation de la production.

A travers cette discussion, les chefs d'entreprises et les acteurs concernés doivent prendre en considération que l'individu n'est pas seulement motivé par l'argent mais il a d'autres motivations. A cela nous avons l'école des relations humaines avec Georges Elton MAYO¹⁸⁰ qui pense que les salariés ont des objectifs sociaux égoïstes comme le besoin de sécurité, de l'argent, de l'estime, de reconnaissance par leurs pairs, de pouvoir, d'appartenance, de l'accomplissement de soi etc. Et ce sont la satisfaction de ces besoins qui les motivent.

Cette régulation ne doit pas offusquer la croyance des individus. Au contraire, ils feront en sorte que les deux aillent de pairs. Avec une bonne pratique du dialogue social dans l'entreprise, les travailleurs peuvent poser à l'avance tous les problèmes qui les empêchent d'être performants au travail et d'ouvrir des discussions pour trouver des solutions.

Les décisions issues de ce dialogue et de la concertation entre les parties sont adoptées par consensus et revêtent un caractère obligatoire¹⁸¹.

Le dialogue sociale vise à instaurer un climat de paix dans l'entreprise du moment où tous les acteurs participent pour aborder les problèmes qui surgissent dans la relation professionnelle. Ce dialogue doit être basé sur la recherche de compromis et non la confrontation permanente pour concilier la liberté religieuse et l'intérêt de l'entreprise.

¹⁸⁰ L'école des relations humaines développée principalement à la fin des années 30 par George Elton MAYO. Elle étudie l'attitude des hommes au travail, leur psychologie et le comportement des groupes de travail. Elle accorde donc à la dimension humaine de l'entreprise une place essentielle.

¹⁸¹ L'article 5 de la Charte Nationale sur le dialogue social intitulé principe du respect des règles établies d'un commun accord.

CONCLUSION

Aux termes de ce travail, nous pouvons affirmer que la liberté religieuse du salarié existe et qu'elle est protégée par des textes légaux et réglementaires et autres instruments juridiques qui traitent des droits et libertés de la personne en général.

Cependant, il peut arriver dans l'entreprise que l'exercice de la liberté religieuse heurte les pouvoirs de l'employeur et rende la cohabitation difficile dans la mesure où pour l'intérêt de l'entreprise, l'employeur peut restreindre la liberté religieuse du salarié.

Toutefois, pour que l'interdiction soit admise, l'employeur doit mettre en avant le caractère justifié et proportionné de la clause d'une part et l'existence d'une exigence professionnelle d'autre part.

Néanmoins, précisons que dans les entreprises sénégalaises, la liberté religieuse ou l'exercice de la liberté religieuse ne semble pas poser de problèmes. Cette affirmation se justifie du fait qu'il n'y a presque pas de contentieux en ce sens.

Notons que les valeurs et les croyances de la société sénégalaise influent l'environnement de travail et font que les pratiques religieuses « fleurissent » au sein de l'entreprise et épousent une hypothèse de non-droit.

Pour faciliter cette cohabitation entre l'exercice de la liberté religieuse et les intérêts de l'entreprise, il est nécessaire de réguler l'exercice de la liberté religieuse en prenant compte de l'intérêt de l'entreprise. Pour y arriver, il est impératif de passer par le dialogue entre les différents acteurs principaux car le dialogue est un moyen pour trouver un consensus. Pour ça, il faut la participation de tous les acteurs c'est-à-dire l'employeur, les délégués du personnel et les délégués syndicaux peuvent se mettre d'accord sur les points qui favoriseront la préservation de la paix sociale interne de l'entreprise.

Mais, il aurait été plus intéressant si le code du travail sénégalais au lieu de se limiter à poser un principe général, de prévoir à l'instar du législateur français, les conditions et les modalités d'exercice de la liberté religieuse en entreprise dans la mesure où le code doit permettre d'orienter l'employeur.

Bibliographique

I. DOCUMENTS OFFICIELS

- Constitution Du Sénégal Du 19 Janvier 2001.
- Code Du Travail Du Sénégal De La Loi n°97-17 Du 1^{er} Décembre 1997.
- Loi 74-52 Du 4 Novembre 1974 Relative A La Fête Nationale Et La Loi n°89-41 Du 26 Décembre 1989.
- Loi n°2013- 06 Du 11 Décembre 2013.
- Loi n°61-33 Du 15 Juin 1961 relative au Statut Général des Fonctionnaires.
- Loi n°2014- 26 du 03 novembre 2014 fixant l'Organisation Judiciaire du Sénégal.

II. OUVRAGES GENERAUX

- **AUZERO (G.) et DOCKES (E.)**, *Droit du travail*, Dalloz, 28^e édition 2014.
- **CARBONNIER (J.)**, *Flexible droit : Pour une sociologie du droit sans rigueur*, L.G.D.J ; 10 éditions.
- **COURTURIER (G.)**, *Droit Du Travail, Les Relations Collectives De Travail, Droit Fondamental*, Paris, P.U.F., 2^e édition, 1994, p.514.
- **KESSY (M .Z.)**, *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne*, Ed CEDA, octobre 1998, p.64.
- **LEFEBVRE (F.)**, *Mémento pratique, Droit Social 2010 n°120*, note 113.
- **MINE (M.) ET MARCHAND (D.)**, *Le Droit Du Travail En Pratique*, 22^eédition Eyrolles, p.605.
- **PESKINE (E.) Et WOLMARK (C.)**, *Droit Du Travail 2015*, Dalloz, 9^e édition.
- **SAINSAULIEU (R.)**, *L'identité au travail*, Paris, Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977, pp. 487.
- **SAINSAULIEU (R.)**, *Sociologie de l'entreprise : organisation, culture et développement*, Paris, Presse de science Po et Dalloz, 1997, pp. 476.

III. Ouvrages spéciaux

- **NDIAYE (P.M.)**, *La Sauvegarde De La Liberté Du Travail Et Le Droit Sénégalais*, D. S. S, EDJA, 1999, p.157.

IV. Thèses

- **PERRAKI (P)**, *La protection de la vie personnelle du salarié en droit comparé et européen (étude comparative des droits français, hellénique, britannique et européen)*, thèse strasbourg, 2013.
- **TENDENG (O) et NDIAYE (N.A)**, *Le Dialogue National Comme Outil De Prévention Et De Résolution Des Conflits En Afrique*, novembre 2015.
- **VARCIN (F)**, *Le pouvoir patronal de direction*, Thèse.

V. ARTICLES ET NOTE DE DOCTRINE

- **ADAM (P.)**, *L'Entreprise, Sans Foi...Ni Voile ?* Revue De Droit Du Travail 2011, p.182.
- **ADAM (P.)**, *Le Fait Religieux Et L'Entreprise : Un Pacte, Une Délibération*. HALDE, délibération n°2011-67 du 28 mars 2011, revue de droit du travail 2011, p.314.
- **ADAM (P.)**, *Les Laïcités Et L'Entreprise Privé*, Droit Social 2015, p.708.
- **AUVERGNON (P.)**, *L'expression des convictions religieuse au travail en France*, RDS, 2/2016, p.44-55.
- **BRILL (E.A.) et SIMON (G.)**, *Le Fait Religieux Dans L'Entreprise*, Ed JO République Française, Novembre 2013.
- **BRISSEAU (C.)**, *La Religion Du Salarié*, Dr. Social, 2008, p. 969.
- **CANABIS (A)**, *De la laïcité A La Française A La Laïcité Dans Les Constitutions de L'Afrique Francophone*, In « Droit, Politique Et Religion », Revue de Droit Sénégalais n°8- 2009, p. 19 à 31.

- **COIQUAUD (U.) Et MARTIN (I.)**, *L'expression des convictions religieuses au travail : liberté de religion et obligation d'accommodation*, RDS, 2/2016, p. 78-98.
- **CORREA (J.L.)**, *Droit Et Non-Droit Dans L'expression De La Liberté Religieuse Sur Le Lieu De Travail En Droit Sénégalais*, RDS, 2016/2, p.72-76.
- D.O Social Volume 8, Lexis Nexis, Edition du juris-classeur, D.O Social 2004.
- **DESBARATS (I.)**, *De La Neutralité Des Lieux De Travail*, RTS 2015, p.309.
- **DIEYE (A.)**, *La Laïcité A L'Epreuve Des Faits Au Sénégal*, In « Droit, Politique Et Religion », Revue de Droit Sénégalais n°8- 2009, p.33- 53.
- **DOLE (G.)**, *La Liberté D'opinion Et De Croyance En Droit Comparé Du Travail*, Dr. Soc 1992, p.446.
- **DZOUMA-NGUELET (H.M.)**, *Constitution Et Religion En Afrique*, NAA, Revue De La Faculté Des Sciences Juridiques Et Politiques, 2013, p. 108-150.
- **DZOUMA-NGUELET (H.M.)**, *Constitution Et Religion en Afrique*, Nouvelles Annales Africaines, Revue De La Faculté Des Sciences Juridiques Et Politiques 2013.p.108 à 150.
- **FRISON-ROCHE (M.A.)**, *Régulation Et Régulation En Droit Européen*.
- **GARDES (D.)**, *La Religion Dans L'entreprise*.
- **GAUDU (F.)**, *Droit Du Travail Et Religion*, Dr. Soc 2008, p.969.
- **MOIZARD (N.)**, *Travaux De L'observatoire De La Laïcité Sur Le Fait Religieux Dans L'Entreprise Privée*, RDT 2014, p.557.
- **MOUSSERON (P. H.)**, *Le Lieu De Travail, Territoire De L'Entreprise*.
- Recueil Dalloz Sirey, *Le Mythe De L'adaptation Du Droit Aux Faits*, Année 1977.
- **ROCH GNAHOUI (D.)**, *Intérêt De L'Entreprise Et Droits Des Salariés*, p.59-106.
- **SAVATIER (J.)**, *La liberté Dans Le Travail*, Dr. Soc 1990, p.49.
- **SAVATIER (J.)**, *Conditions De Licéité D'un Licenciement Pour Port Du Voile Islamique*.
- **SCIBERRAS (J.C.)**, *Travail Et Religion Dans L'Entreprise : Une Cohabitation Sous Tension*, Dr. Soc n°1 Janvier 2010, p.72.
- **SUPIOT (A.)**, *La Religion Au Travail*, Mélanges En l'honneur Du Professeur Jean HAUSER, lexisNexis, Dalloz.

- **SUPIOT (A.)**, *Temps de travail : pour une concordance des temps*, *Dr. Soc.* 1995, p. 947.
- **VICKERS (L.)**, *L'expression des convictions religieuses au travail en Grande-Bretagne*, *RDS*, 2016/2, p. 22- 32.
- **WAQUET (PH.)**, *L'Entreprise Et Les Libertés Du Salarié*, Paris, Liaisons 2003, p.114.
- **WELLE (D.)**, *La Consécration D'une Véritable Notion Juridique De Régulation Au Sein de L'UEMOA Et De L'UE*.
- **ZOLLER (E.)**, *Droit Et Régulation*.

VI. Décisions de jurisprudence

- Cas. Soc 29 mai 1986.
- Cass.Soc 26 juin 1932.
- CA Paris, 27 novembre 2013.
- Cass.Soc, 25 sept 1991 Bull.Civ.
- Cass.Soc., 29 janv 1884, n°81-42.321.
- CA Paris, 10 janv.1989, RJS 4/89, n°310.
- CA Paris, 25 janv 1995, Jurisdata n°021103.
- CE 12 févr 97, n°125893.
- Soc 24 mars 1998, Dr.Soc.1998, 614, Obs. J-SAVATIER.
- Cass.Soc., 10 juillet 1996, Dr.Soc., 1996.
- CA,Ch.soc, 26 mai1986,Jurisdata n°047998.
- Cass.Soc., 16 février1994.
- Cass.Soc., 24 mars 1998, note J. SAVATIER, p.615.
- Cass.Soc, 24 mars 1998.

VII. WEBOGRAPHIE

- L'observation de la pratique religieuse. <https://www.liberte-religieuse.org> .Vu le 27/07/2017.
- Pratiques religieuses en entreprise : que dit la loi ? les experts RH by Gereso. <https://www.gereso.com>. Vu le 27/07/2017.

- La loi El Khomri modifie au profit du salarié l'exercice de la liberté religieuse dans l'entreprise. www.lemonde.fr. Vu le 12/04/2016.
- La liberté religieuse. www.freefullpdf.com. Vu le 12/08/2017.
- <https://www.courdecassation> vu le 8 décembre 2017.
- Réalités religieuses au travail, Note n°12, Septembre 2015. www.astrees.org , consulté le 12/01/2017.
- **CROZIER (M.) et FRIEDBERG (E.)**, L'acteur et Le Système 1977, Edition Du Seuil, Paris. www.arianesud.com.
- **KOUBI (G.)**, La liberté de religion : une liberté de conviction comme une autre. www.bibliotheque.auf.org/doc.

Table des matières

Dédicace.....	ii
REMERCIEMENTS.....	iii
Liste des abréviations.....	iv
Sommaire	vi
Introduction	1
TITRE I : UNE CONCILIATION NECESSAIRE.....	7
CHAPITRE I : UNE LIBERTE CONSACREE.....	8
Section 1 : La consécration nationale.....	8
Paragraphe 1 : La consécration Constitutionnelle.....	8
Paragraphe 2 : La consécration infra-constitutionnelle	11
Section 2 : La consécration supranationale	13
Paragraphe 1 : La consécration internationale	13
Paragraphe 2 : La consécration communautaire	16
CHAPITRE II : UNE LIBERTE PROTEGEE	19
Section 1 : La protection non juridictionnelle.....	19
Paragraphe 1 : L'intervention des acteurs sociaux.....	20
Paragraphe 2 : L'intervention de l'inspecteur du travail	22
Section 2 : La protection juridictionnelle de la liberté religieuse.....	24
Paragraphe 1 : les autorités compétentes.....	24
Paragraphe 2 : La compétence des autorités	27
TITRE II : UNE CONCILIATION DIFFICILE	30
CHAPITRE 1 : LE POUVOIR PATRONAL ET L'EXERCICE DE LA LIBERTE RELIGIEUSE	32
Section 1 : Le lieu de travail : territoire de l'entreprise	32
Paragraphe 1 : Le règlement intérieur : un acte de législation interne	32
Paragraphe 2 : Le lien de subordination comme entrave à l'exercice de la liberté religieuse.....	37
Section 2 : Une incompatibilité des principes fondamentaux du travail avec l'exercice de la liberté religieuse	39
Paragraphe 1 : Une incompatibilité des obligations contractuelles avec l'exercice de la liberté religieuse.....	40

Paragraphe 2 : Une exclusion de l'exercice de la liberté religieuse dans le contrat de travail.....	43
CHAPITRE II : UNE COHABITATION POSSIBLE.....	47
Section 1 : L'exercice de la liberté religieuse au sein de l'entreprise sénégalaise : une zone de non-droit.....	48
Paragraphe 1 : La tolérance des chefs d'entreprise face à certaines pratiques religieuses	49
Paragraphe 2 : L'influence du pouvoir religieux dans l'acceptation de certaines pratiques religieuses dans l'entreprise	52
Section 2 : Une nécessaire prise en compte de la liberté religieuse dans la réglementation de l'entreprise	54
Paragraphe 1 : Une régulation de la liberté religieuse avec les intérêts de l'entreprise..	55
Paragraphe 2 : la mise en place d'un comité de dialogue social	57
CONCLUSION.....	61
Bibliographique	62
Table des matières	67