

LE PRINCIPE DE NEUTRALITE INTRODUIT DANS L'ENTREPRISE PAR LE BIAIS DU REGLEMENT INTERIEUR

La loi « Travail » précise que le règlement intérieur peut contenir des dispositions relatives au principe de neutralité et restreignant, sous conditions, la manifestation des convictions des salariés.

(<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETX1604461L/jo#JORFARTI000032983501>)

PRINCIPE

Le 8 Août 2016, la loi Travail en son article 2 est venue introduire une nouvelle disposition dans le code du travail permettant aux entreprises d'intégrer le principe de neutralité dans leur règlement intérieur. Ainsi « *Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la*

manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. » (Article L1321-2-1 Code du travail).

LA JUSTIFICATION DES RESTRICTIONS

La mise en place de la neutralité pourra être justifiée :

- **Par les nécessités de l'activité de l'entreprise tant au regard du personnel que des tiers intéressés :** le contact permanent avec de jeunes enfants par exemple (*Affaire Baby-Loup, Cass. Ass. Plén. 25-6-2014, N°13-28.369*). C'est ainsi que les juges ont jugé licite la clause du règlement intérieur d'une crèche imposant la neutralité à ses salariés. Pour ce faire, ils ont apprécié **de façon très concrète les conditions de fonctionnement de la structure :** la dimension réduite de celle-ci impliquait que ses dix-huit salariés étaient ou

pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents.

- Lorsque les pratiques religieuses individuelles ou collectives **portent atteinte au respect des libertés et droits de chacun.** Cela peut concerner par exemple les **atteintes au droit de croire ou de ne pas croire** (dans le cas de pratiques **prosélytes ou de salariés qui exercent une pression** sur d'autres salariés) mais également l'atteinte au principe **d'égalité entre les femmes et les hommes**, ou de façon plus générale, les **atteintes à la dignité et au respect de la personne humaine.**

Le ministère du travail a souligné **l'intérêt d'une concertation entre l'employeur et les représentants** des salariés sur le

sujet du fait religieux dès que l'entreprise y est confrontée et d'instaurer ainsi un dialogue étroit avec ces derniers.

La motivation des restrictions liées aux pratiques religieuses dans le règlement intérieur

Il convient d'être vigilant sur la manière dont est formulée cette restriction. Ce n'est **pas en raison de son caractère religieux que la pratique, la tenue ou le comportement en question est prohibé mais en raison de ses conséquences en matière de sécurité, d'hygiène ou d'organisation du travail.**

Ainsi, le règlement intérieur ne va pas interdire le port de bijoux religieux mais le port du bijou, indépendamment de sa

signification, en raison de problèmes de sécurité. De la même façon, le règlement intérieur ne peut interdire le port du voile mais de tout accessoire faisant obstacle au port du casque ou de la charlotte alors qu'il/elle est obligatoire par exemple. Cette justification est essentielle dans la mesure où elle permet d'écartier toute discrimination en raison des convictions des salariés et envisage l'application de la restriction à l'ensemble des salariés placés dans une même situation.



RAPPEL EN CAS D'ADJONCTION OU DE MODIFICATION DE CLAUSE DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Toute modification du règlement intérieur ou tout retrait de clauses est soumis à la même procédure que celle suivie lors de sa mise en place :

- Etre **soumis pour Avis** aux représentants du personnel ;
- Etre **communiqué à l'inspecteur du travail ET affiché dans les locaux**;
- Donner lieu **aux formalités de dépôt et de publicité** (dépôt au conseil de prud'hommes et à l'inspecteur du travail. Règlement porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche par tout moyen) ;
- Préciser sa **date d'application**.

POUR ALLER PLUS LOIN ... LES PRECISIONS DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE

CJUE, grande chambre, 14 mars 2017, aff.C-157/15 et C-188/15

Dans deux décisions du mois de mars, la CJUE a admis sur le fondement de la directive du 27 novembre 2010 (*Directive Européenne n°2000-78 du 27 novembre 2000 2000/78/CE*) que les entreprises privées puissent restreindre, par une règle interne le port de signes **religieux, politiques ou philosophiques** par leurs salariés dans le but d'afficher une

politique de neutralité. L'interdiction ne doit alors cibler aucune religion ou conviction **en particulier** et **respecter un principe de proportionnalité**, pour éviter toute discrimination. La décision précise clairement que tout **principe de neutralité posé par l'entreprise** n'est possible **que lorsque le règlement intérieur le prévoit**.

La clause de neutralité du règlement intérieur et l'appréciation du juge

La CJUE pose une démarche à suivre par les juges internes afin de déterminer la légalité de la clause de neutralité. Cette démarche s'applique en deux temps, la recherche d'une discrimination directe puis la recherche d'une discrimination indirecte.

⇒ La recherche d'une discrimination directe

La discrimination directe dans le cas de la neutralité ressort de toutes mesures qui impliqueraient un traitement **différent des salariés en fonction de leurs religions ou de leurs convictions**. En l'espèce, la CJUE affirme qu'il n'y a **pas de discrimination directe** lorsque le règlement intérieur interdit le port visible de

tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail.

Si la discrimination directe est écartée, les juges doivent alors s'assurer que la clause du règlement ne contient pas une discrimination indirecte.

⇒ La recherche d'une discrimination indirecte

La discrimination indirecte est qualifiée lorsqu'une **obligation en apparence neutre engendre un désavantage particulier pour des personnes de confessions ou de convictions données**. Contrairement à une discrimination directe, il est possible pour le juge d'écarter une discrimination indirecte

si la **différence de traitement** est **objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires**. La CJUE indique alors trois exigences pour connaître de légitimité de la restriction apportée par le règlement intérieur.

- **Un objectif légitime** : La cour affirme dans ses décisions que la volonté d'une

entreprise d'afficher une politique de neutralité (**religieuse, politique et**

philosophique) dans ses relations avec ses clients, tant publics que privés **est légitime**. Ce caractère légitime est cependant à relativiser car il n'existerait que lorsque la restriction s'applique aux salariés étant en contact avec la clientèle pour la situation qui nous est présentée.

- Le caractère approprié de la règle interne : selon la CJUE, il s'agit ici de l'intérêt de s'assurer de **l'effectivité de la cohérence et de la systémativité de la politique de neutralité** menée par l'entreprise.
- Le caractère nécessaire de la règle interne : C'est l'appréciation de l'interdiction appliquée aux salariés concernés par cette dernière. Concrètement en l'espèce, il était question de savoir si la restriction du

port de signe religieux, politique ou philosophique **doit s'appliquer à la situation de la salariée qui a subi la sanction** qu'on lui a infligée. La CJUE affirme que si c'est le cas, alors ladite interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire. Cependant, la cour précise également que cela implique pour l'employeur **de devoir rechercher un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel** avec les clients plutôt que d'envisager un licenciement. En revanche, l'entreprise **n'a pas à subir de charge supplémentaire du fait d'un nouveau poste** qui serait proposé au salarié. **La CJUE a ainsi posé une nouvelle obligation de reclassement à salaire à la charge de l'employeur.**

La CJUE délivre ainsi une **nouvelle lecture de la possibilité d'appliquer une politique de neutralité dans les entreprises**. L'application de cette décision pourrait également influencer la législation nationale en matière de neutralité dans l'entreprise prévu par l'article L1321-2-1 et suivants présentées précédemment.

POUR UNE APPROCHE PRATIQUE ... LE GUIDE DU MINISTRE DU TRAVAIL

Les interrogations se multipliant sur la place de la religion et des convictions dans l'entreprise, le gouvernement a décidé de publier le 26 Janvier 2017 un **guide du fait religieux dans les entreprises privées**. Ce guide rappelle les règles juridiques en vigueur dans les entreprises et propose une liste de questions/réponses afin d'éclairer les possibilités d'actions dont disposent dans les établissements.

Parmi les questions présentes dans le guide figurent notamment les suivantes :

En raison de ses convictions religieuses, un(e) salarié(e) refuse d'exécuter certaines tâches de son travail ou de travailler à certains moments. Puis-je le/la sanctionner ?

Réponse : oui, le refus du/de la salarié(e) d'exécuter une des tâches pour lesquelles il/elle a été embauché(e) est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire.

Exemple : Recruté(e) comme boucher(e) et n'ayant fait valoir aucune objection lors de son recrutement, un salarié refuse d'être en contact avec la viande de porc. (Jurisprudence Cass. soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738)

Un(e) salarié(e) peut-il refuser la visite médicale obligatoire en raison de ses convictions religieuses ?

Réponse : non, le/la salarié(e) est tenu(e) de se soumettre à la visite médicale, qui est une obligation pour tous les salariés. Le refus du/de la salarié(e) de s'y conformer est constitutif d'une faute. (Jurisprudence : Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409)

Puis-je interdire de parler de religion dans l'entreprise ?

Réponse : non. De façon générale, vous ne pouvez pas interdire à vos salariés toute conversation personnelle quel qu'en soit le thème. Il en est ainsi des discussions relatives à la religion, sauf si la nature, les modalités et les circonstances de ces échanges provoquent un trouble objectif dans l'entreprise ou constituent une faute. Est ainsi de nature à constituer un trouble objectif le comportement d'un salarié qui, au nom de ses convictions religieuses, adresse de manière répétée et insistante des remarques à ses collègues de travail sur leur comportement, leur tenue, leur vie personnelle, cette attitude créant et nourrissant un climat de tensions au sein de la communauté de travail. (Jurisprudence : CE 25 janvier 1989 N° 64296 (S.I.T.A.)) (cf. aussi question 20 relative au prosélytisme)

Un(e) salarié(e) fait du prosélytisme. Puis-je lui interdire ? Le(a) sanctionner ?

Réponse : Le prosélytisme, entendu comme le zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions, notamment, religieuses à d'autres salariés, est interdit dans l'entreprise. Il constitue un abus de la liberté d'expression dont jouit le salarié. Il peut donc être constitutif d'une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire.

Pour consulter le guide dans son intégralité :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeurs_valide.pdf