

## **Le principe de neutralité dans l'entreprise : quelques remarques d'ordre général.**

Désireuse d'offrir une réponse au fait religieux dans l'entreprise, la loi du 8 août 2016 « dite Loi travail » dans son article 2 a adopté un nouvel art L.1321-2-1 du code du travail : Le règlement intérieur peut imposer un principe de neutralité

*« 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. »*

Contesté par l'Observatoire de la laïcité et la Commission consultative des droits de l'homme, ce nouvel article permet donc aux entreprises sous des conditions précises d'adopter un règlement intérieur contenant un principe de neutralité.

Malgré un accueil favorable des organisations syndicales de salariés comme d'employeurs, ce texte pose plus de questions qu'il se propose d'en résoudre.

En premier lieu, comme l'a souligné Myriam El Khomri, « il est essentiel de le rappeler : dans l'immense majorité des cas, la question de la liberté religieuse dans l'entreprise se traite hors de tout conflit et ne pose aucune difficulté ni aux salariés ni aux employeurs.

Quel serait alors l'objectif poursuivi ?

D'abord, il garantirait la sécurité juridique d'un certain nombre de règlements intérieurs adoptés par des entreprises faisant expressément référence à ce principe (c'est le cas notamment du RI de l'usine Paprec).

Ensuite, il donnerait une base légale à la jurisprudence dégagée par le fameux arrêt dit de la crèche « *Baby-loup* ».

Par delà ces considérations, il s'agirait au fond de rassurer l'opinion publique sur le développement du communautarisme dans l'entreprise (qui reste à démontrer) et la montée du fait religieux dans l'entreprise.

Si louable soit-il, cet objectif pose en soi un certain nombre de difficultés voire de critiques.

Contrairement à ce qu'il peut être pensé voir affirmé, le principe de neutralité ne permet pas à l'employeur de transposer dans son entreprise, le principe de laïcité tel qu'il est admis dans les entreprises gérant un service public. Autrement dit, pas plus aujourd'hui qu'hier, le principe de laïcité n'a vocation à s'appliquer dans l'entreprise ne gérant pas un service public.

En effet, il apparaît à la lecture du texte que le principe de neutralité est conditionné par deux éléments :

- l'exercice d'autres droits et libertés fondamentaux : on pense bien évidemment à la liberté de conscience. Cette liberté de conscience a d'ailleurs été mobilisée par la Cour de cassation dans l'affaire de la crèche baby –loup concernant les enfants ainsi que la liberté d'éducation des parents.

Mais précisément c'est parce qu'il s'agissait d'enfants que cette liberté de conscience a pu être invoquée.

Les salariés sont-ils à même d'invoquer cette dernière pour demander sinon le licenciement d'un de leur collègue, du moins l'intervention de l'employeur pour faire cesser toute expression de la liberté religieuse ? A cet égard, la halde dans une délibération du 1 mars 2010 comme la Cour d'appel de Paris dans un arrêt du 25 novembre 2015 ont considéré que le port d'un signe religieux ne constitue pas en soi du prosélytisme. Or, la loi du 8 août n'apporte rien en la matière puisque la sanction du prosélytisme dans l'entreprise a toujours été reconnue par les tribunaux. De manière plus certaine, le droit à la santé pourra être invoqué. Si la manifestation d'une conviction religieuse génère des risques pour la santé des personnes concernées par les fonctions du salarié ( aide à la personne, établissements de soins... ), l'employeur peut l'interdire.

- second élément : les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.

Ce second élément risque de poser plus de difficultés dans la mesure où il semble faire primer l'intérêt de l'entreprise sur la liberté d'expression dans laquelle s'inscrit la liberté religieuse. En particulier, cette justification risque de poser difficulté et donc générer du contentieux en cas de conflit entre les salariés et /ou les clients. Les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, l'image de l'entreprise pourront-ils permettre de justifier des restrictions la manifestation des convictions ? A cet égard , il faudra suivre avec une particulière attention la décision de la CJUE sur une question préjudicielle posée par la France où précisément se pose la question de l'expression de la religion du salarié et de la demande d'un client de ne plus recourir aux services de cette salariée. Décision attendue pour le courant de l'année 2017.

Enfin et pour terminer, ces restrictions ne peuvent être admises que si elles sont proportionnées au but recherché. Autrement dit, le règlement intérieur ne pourra pas contenir une interdiction générale d'expression des convictions des salariés. Un certain nombre de paramètres devront être pris en compte : les fonctions et tâches du salarié, les temps de travail et lieux de travail.... Bref , il ne devrait pas être possible d'imposer une neutralité vestimentaire totale à tous les salariés de l'entreprise. C'est précisément sur ce contrôle que les juridictions administratives et judiciaires doivent être particulièrement attentives au risque une fois encore de voir la France condamner par la CEDH pour non respect d'es libertés fondamentales.

Au final, le texte pose plus de questions qu'il ne peut en résoudre et c'est encore une fois une source de contentieux supplémentaire. Bref, l'intégration du principe de neutralité dans l'entreprise risque de générer des conflits alors que pour l'essentiel la question religieuse puisqu'il s'agit d'abord d'elle ne pose pas de difficultés dans les entreprises.

Pour aller plus loin sur l'analyse juridique :

-Y. Pagnerre ;. » le principe de neutralité dans l'entreprise », *Droit social* 2016, 788.

- J. Mouly, « le principe de neutralité dans l'entreprise », *D* 2016,1992