



PRATIQUES RELIGIEUSES DANS LES ENTREPRISES : OU PLACER LE CURSEUR ?

publié le **05/08/2013**, vu **1979 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Nul ne doute que la laïcité soit une force pour notre pays puisqu'elle concourt au maintien d'un espace public pacifié. Il faut remonter à l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 pour voir la France s'affirmer comme une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Pour l'heure, le principe de laïcité et celui de neutralité qu'il implique, s'appliquent à l'État, aux collectivités publiques, aux personnes morales de droit public et à leurs agents, c'est à dire à l'ensemble des services publics. Quid : qu'en est-il de l'expression religieuse dans le secteur privé et notamment du port de signes religieux au travail ?

Dans l'état actuel du droit, des restrictions peuvent être apportées à cette expression, pour le bon fonctionnement de l'entreprise :

- dans le cadre du contrat de travail, au titre de l'article L. 1121-1 du code du travail, en fonction de l'activité de l'entreprise, de la nature de la tâche effectuée par le salarié et proportionnées au but recherché ;
- dans celui du règlement intérieur, au titre de l'article L. 1321-1 et L. 1321-3, en fonction des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises et de la nature de la tâche à accomplir telle que définie par le contrat de travail.

Au regard du règlement intérieur, la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation différencie les situations selon que l'employé exerce dans le secteur public ou dans une entreprise privée.

Ainsi, les Sages ont statué **sur les principes de laïcité et de neutralité** en décidant qu'ils ne **peuvent pas s'appliquer aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public et ne peuvent être invoqués pour les priver de la protection que leur apporte les dispositions, contre la discrimination, du code du travail.**

La restriction de la liberté religieuse reste possible dans l'entreprise seulement si :

- elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir,
- elle répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante,
- elle est proportionnée au but recherché.

Aujourd'hui, le monde du travail se trouve divisé sur cette thématique selon que l'on ait affaire au secteur public ou à un établissement privé.

Dans le secteur privé, un règlement intérieur ne peut pas instaurer une restriction générale et imprécise visant à prohiber le port de signes religieux.

Quid : Faut-il faire évoluer la réglementation sur le sujet ? Sommes-nous face à un risque de troubles créés par le port de signes religieux par les salariés du secteur privé ?

Le 27 mai dernier, une proposition de loi visant à permettre l'inscription dans les règlements intérieurs des entreprises, de la neutralité vis-à-vis des opinions ou croyances a été déposée au Sénat.

En somme, il s'agit de pousser la réflexion sur la nécessité ou non d'inscrire le principe de neutralité dans une loi.

Ainsi, les chefs d'entreprise pourraient prévoir un encadrement de l'expression d'opinions et de croyances, propre aux spécificités des entreprises et des tâches effectuées,

dans leurs règlements intérieurs.

Dossier sensible dont il ne faudra pas manquer de suivre les évolutions...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail

Article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales relatif à la « Liberté de pensée, de conscience et de religion »

Article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) et directive européenne n° 2000/78/CE

Proposition de loi de M. Alain HOUPERT et plusieurs de ses collègues, déposé au Sénat le 27 mai 2013 et visant à permettre l'**inscription**, dans les **règlements intérieurs** des **entreprises**, de la **neutralité** vis-à-vis des **opinions** ou **croyances**