

Loi Travail : le principe de neutralité en entreprise

28 octobre 2016

Depuis le 10 août 2016, le règlement intérieur peut prévoir la restriction de la manifestation des convictions des salariés en application du principe de neutralité.

La loi Travail prévoit en effet que, **dorénavant**, 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 (**C. trav., art. L. 1321-2-1**).

Il serait imprudent de déduire de cette disposition légale qu'un principe général de neutralité peut être imposé en toutes circonstances dans l'entreprise.

Comme par le passé, les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées et proportionnées.

L'on rappellera que la nature des justifications possibles et la proportionnalité des restrictions imposées par l'employeur font l'objet de contentieux actuellement pendants devant la Cour de Justice de l'Union Européenne, des questions préjudiciales ayant été posées à la juridiction européenne par les cours suprêmes belges et françaises à propos du port du voile.

Les positions adoptées par chacun des avocats généraux dans ces affaires sont divergentes. La CJUE devrait rendre sa décision au premier semestre 2017.

Il apparaît dès lors prudent d'attendre l'arrêt avant d'introduire des restrictions à l'expression de la liberté religieuse dans le règlement intérieur qui pourraient être jugées illégales car non conformes aux normes européennes.