

Interdiction du port des signes ostensibles exprimant des « convictions politiques, philosophiques ou religieuses »

UN ÉTAT NEUTRE AU SERVICE DE TOUS

Exemples de signes non ostentatoires qui seraient permis au personnel de l'État.



Exemples de signes ostentatoires qui ne seraient pas permis au personnel de l'État.



La question du port de toute expression visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses a déjà donné lieu à de nombreux contentieux portés, en droit interne, devant la Cour de cassation.

Au plan européen, la Cour européenne des droits de l'homme et la Cour de justice de l'Union européenne posent une règle d'équilibre entre différents intérêts découlant de droits, constitutifs d'une société démocratique.

Le droit à la liberté de conscience et de religion, consacré à l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doté du même sens et de la même portée que l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, doit ainsi se combiner avec la liberté d'entreprise.

A cette fin, l'article L. 1321-2-1 du code du travail, introduit par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dispose que 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.

La législation française, sans attendre les décisions WABE eV (C 804/18) et MH Müller Handels GmbH contre MJ (C 341/19) du 15 juillet 2021, a ainsi donné les moyens aux employeurs, après avis du comité social et économique, de déterminer les conditions de travail pour concilier la préservation des droits des salariés et les nécessités de l'entreprise, étant observé que le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.

Par ailleurs, la Cour conditionne la politique de neutralité philosophique, religieuse, et politique à l'égard des clients ou des usagers instituée par l'employeur à ce que ladite politique réponde à un besoin véritable, qu'il incombe à ce dernier d'établir en prenant notamment en considération les attentes légitimes desdits clients ou usagers ainsi que les conséquences défavorables que cet employeur subirait en l'absence d'une telle politique, compte-tenu de la nature de ses activités ou du contexte dans lequel celles-ci s'inscrivent, en requérant que la politique de neutralité soit suivie de manière cohérente et systématique et que l'interdiction édictée par l'employeur soit limitée au strict nécessaire au regard de l'ampleur et de la gravité réelles des conséquences défavorables que l'employeur cherche à prévenir.

Ainsi, en droit interne comme en droit européen, il entre déjà dans les pouvoirs de l'employeur de fixer les règles internes garantissant le maintien de la neutralité qu'il souhaite préserver à l'égard de ses clients ou usagers. Il convient toutefois que ces règles soient proportionnées au vu des droits concurrents de ses salariés, ce sous le contrôle de l'inspection du travail.

Ces décisions sont cohérentes avec la jurisprudence du Conseil d'Etat qui écarte les sujétions que l'employeur peut imposer aux salariés lorsqu'elles présentent un caractère général et absolu.

[Interdiction du port des signes ostensibles exprimant des " convictions politiques, philosophiques ou religieuses "](http://www.senat.fr/questions/base/2021/qSEQ211025054.htm) - <http://www.senat.fr/questions/base/2021/qSEQ211025054.htm>

