

Délibération n° 2008 - 32 du 3 mars 2008

Emploi Privé/ Religion/Avis

Une entreprise de la grande distribution a sollicité l'avis de la haute autorité concernant une clause qu'elle souhaiterait intégrer dans son règlement intérieur et qui viserait à interdire à tous les salariés le port d'un signe religieux ou politique. La haute autorité rappelle que le principe dans l'entreprise privée est celui de la liberté de convictions et de la liberté religieuse, qui comprend celle de manifester sa religion. L'entreprise ne saurait être érigée en lieu neutre ou laïque en l'absence d'une disposition législative venant restreindre une telle liberté fondamentale. L'employeur peut apporter aux libertés des salariés des restrictions que lorsque celles-ci apparaissent justifiées et proportionnées à la nature des tâches à accomplir. L'interdiction du port d'un signe religieux ou politique ne saurait être générale et absolue. La haute autorité précise quelques circonstances dans lesquelles l'employeur est en droit d'apporter de telles restrictions. Ainsi, des situations où le port d'un signe religieux ou politique peut constituer un risque pour la sécurité, la santé ou l'hygiène. Ainsi également, lorsque les salariés entretiennent avec la clientèle une relation commerciale.

Le Collège

Vu l'article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme,

Vu la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000,

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

Une société a saisi la haute autorité par courrier reçu le 19 septembre 2007.

Elle sollicite l'avis de la haute autorité quant à une clause qu'elle souhaite inscrire dans son règlement intérieur et qui vise à interdire à l'ensemble des salariés de l'entreprise « *de porter de façon ostensible tout signe d'appartenance à une religion, à un parti politique, à un mouvement militant ...* ».

Le Collège de la haute autorité invite le Président à adresser à cette société le courrier annexé à la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER

Paris, le

Monsieur,

Vous avez bien voulu solliciter, par courrier en date du 8 septembre 2007, l'avis de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, au sujet d'une clause que vous souhaitez intégrer dans le règlement intérieur de votre entreprise intervenant dans le secteur de la grande distribution.

La haute autorité vous remercie pour la confiance que vous lui témoignez par cette démarche.

La disposition en cause viserait à interdire à l'ensemble des salariés de votre entreprise « *de porter de façon ostensible tout signe d'appartenance à une religion, à un parti politique, à un mouvement militant ...* ». Vous précisez que son application ne ferait pas obstacle à l'exercice normal du droit syndical.

Vous motivez cette interdiction par une « *neutralité dans l'expression des convictions et opinions* » des salariés que vous estimez nécessaire pour assurer le respect des opinions et convictions des clients, des partenaires et de l'ensemble des collaborateurs au sein du collectif de travail.

Après en avoir délibéré lors de sa séance du 18 février 2008, le Collège de la haute autorité m'a demandé de vous adresser les observations suivantes.

La liberté de religion et de convictions est un principe consacré en droit interne (notamment par la Constitution et son Préambule) comme en droit international (notamment par l'article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme ou encore par la directive communautaire 2000/78/CE du 27 novembre 2000).

Cette liberté garantit la liberté de conscience ainsi que la liberté de pratiquer sa religion ou d'exprimer ses convictions, notamment par le port d'un vêtement ou d'un insigne.

Votre société ne saurait, de sa propre initiative, imposer une telle interdiction absolue et générale à ses salariés. En effet, conformément à l'article 34 de la Constitution de 1958, seule la loi peut fixer une restriction générale à une liberté fondamentale. Or, aucune disposition législative ne restreint la liberté de religion ou de convictions dans l'entreprise privée.

Toutefois, les articles L.120-2 et L.122-35 du code du travail permettent à l'employeur d'apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En conséquence, l'employeur ne peut restreindre le droit de suivre une prescription religieuse ou de manifester ses convictions qu'au regard des impératifs imposés par la nature des fonctions exercées par les salariés visés.

En premier lieu, des considérations de sécurité au travail peuvent justifier une restriction objective liée à la nature des tâches à effectuer. Il peut s'agir, par exemple, de l'incompatibilité entre le port d'un signe et celui d'un équipement obligatoire de protection, ou encore de risques accrus par le port d'un signe (risques mécaniques, risques chimiques ...)

Des impératifs de santé ou d'hygiène sanitaire peuvent également amener l'employeur à imposer le port de tenues spécifiques pouvant ne pas être compatible avec le maintien de signes religieux ou politiques.

La Convention Européenne des Droits de l'Homme retient explicitement des impératifs de sécurité ou de santé comme restrictions légitimes au droit de manifester ses convictions ou opinions.

En second lieu, concernant la relation avec la clientèle, la haute autorité retient, à l'instar du juge qui cherche à concilier la liberté de religion des salariés et les intérêts des entreprises, que les impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise peuvent justifier une restriction apportée au port d'un signe religieux. Reprenant les exigences posées par la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 19 juin 2003, la haute autorité considère qu'il appartient alors à l'employeur de montrer que l'atteinte portée au droit de manifester sa religion est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Ainsi, des restrictions peuvent être apportées au principe de liberté de religion dans l'entreprise. Elles doivent être justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.

Les motivations présentées par votre société pour interdire le port de tout signe d'appartenance à une religion ou à un mouvement de pensée relèvent d'un autre ordre. Celle-ci invoque un principe de neutralité qui serait induit du nécessaire respect dû à la clientèle et aux collaborateurs de l'entreprise.

La haute autorité rappelle que le port d'un vêtement ou d'un insigne répondant à une pratique religieuse ou manifestant l'appartenance à une religion, à un parti politique ou à un mouvement philosophique ne relève pas en tant que tel d'un comportement prosélyte.

Ainsi, le Conseil d'Etat a reconnu que le seul port du foulard ne constituait pas par lui-même, en l'absence de toute autre circonstance, un acte de pression ou de prosélytisme (*CE 27 novembre 1996 M. et Mme Jeouit*). Le Collège de la haute autorité a déjà adopté plusieurs délibérations qui relèvent que le port du foulard ne constitue pas un acte assimilable à du prosélytisme ou de l'endoctrinement.

Enfin, concernant la reconnaissance de la neutralité du lieu de travail, au sein duquel chaque salarié se devrait d'être neutre ou au moins discret dans l'expression de ses

convictions, la haute autorité constate que les juridictions nationales n'ont jamais consacré un tel principe devant ou pouvant s'imposer aux salariés du secteur privé.

La haute autorité estime que l'application de ce principe de neutralité à l'entreprise privée, et sa conséquence, l'interdiction de porter tout signe manifestant des opinions ou convictions, serait contraire à l'article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme. En effet, cet article ne permet d'apporter des restrictions à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions que si elles constituent des mesures strictement nécessaires, dans une société démocratique, à la protection des droits et libertés d'autrui. La Convention consacre le principe de la liberté. Dans le contexte français actuel, la neutralité des collectifs de travail du secteur privé ne semble pas obligatoire pour répondre aux impératifs d'une société démocratique. De plus, en l'absence de tout autre comportement prosélyte, d'actes de pression morale ou d'agression à l'égard d'autres salariés, le seul port d'un signe religieux ne paraît pas pouvoir constituer une atteinte aux droits et libertés des autres salariés adultes.

Aussi, il n'est pas juridiquement possible de retenir l'existence d'un principe de neutralité devant s'appliquer à l'espace de l'entreprise privée et aux salariés qui y sont employés.

Lorsque la restriction du port d'un signe politique ou religieux est justifiée par la nature des tâches à accomplir, le Collège recommande que les modalités de cette restriction puissent être discutées avec les intéressés afin de concilier au mieux leurs convictions et les impératifs de l'entreprise (par exemple : recherche de l'adaptation du signe – un foulard pouvant être assorti à l'uniforme imposé – un couvre chef adapté à l'uniforme pouvant remplacer la kippa). Les conséquences de la restriction devraient également pouvoir être discutées avec les intéressés (par exemple : la recherche d'autres postes de travail n'impliquant pas les mêmes restrictions).

Le Collège de la haute autorité a décidé d'engager un travail de réflexion et de capitalisation sur la façon dont les entreprises comprennent et appréhendent la question et sur les solutions qu'elles mettent concrètement en œuvre.

La haute autorité ne manquera pas de vous associer à cette réflexion et de vous communiquer les enseignements et les propositions de *bonnes pratiques* qui en découleront.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Louis SCHWEITZER