

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 mai 2015

ETENDRE L'OBLIGATION DE NEUTRALITÉ À CERTAINES PERSONNES OU
STRUCTURES PRIVÉES ACCUEILLANT DES MINEURS - (N° 2614)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 21

présenté par

M. Ciotti, M. Larrivé, Mme Poletti, M. Myard, M. Mariani, Mme Genevard, M. Gilard, M. de
Rocca Serra, M. Cinieri, M. Taugourdeau, Mme Fort, M. Goujon, M. Fenech, M. Fillon,
M. Woerth, M. Luca et Mme Schmid

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant:**

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1121-1 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sont légitimes, dès lors qu'elles sont justifiées par la neutralité requise dans le cadre des relations avec le public ou par le bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché, des restrictions visant à réglementer le port de signes et les pratiques manifestant une appartenance religieuse. » ;

2° Le 2° de l'article L. 1321-3 est complété par une phrase ainsi rédigée : « . Sont légitimes, dès lors qu'elles sont justifiées par la neutralité requise dans le cadre des relations avec le public ou par le bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché, des restrictions visant à réglementer le port de signes et les pratiques manifestant une appartenance religieuse. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'objectif de cet amendement est d'intégrer la proposition de loi du groupe UMP relative au respect de la neutralité religieuse dans les entreprises et les associations débattue en 2013.

Le principe de laïcité ne s'applique qu'aux personnes publiques, auxquelles il impose, comme à ses agents, une stricte neutralité en matière religieuse.

La question se pose de savoir s'il convient d'étendre, non pas le principe de laïcité, mais le principe de neutralité religieuse dans les entreprises et les associations, qui en tant qu'employeurs privés, et

en l'état actuel de la législation, ne peuvent prévoir dans leur règlement intérieur des restrictions relatives à la tenue vestimentaire, ou au port de signes religieux.

Pourtant, depuis dix ans, de nombreuses voix se sont fait entendre pour que la loi consacre cette évolution :

- le rapport « Stasi » du 11 décembre 2003 : « Au regard des difficultés que rencontrent certaines entreprises, la commission recommande qu'une disposition législative, prise après concertation avec les partenaires sociaux, permette au chef d'entreprise de réglementer les tenues vestimentaires et le port de signes religieux, pour des impératifs tenant à la sécurité, aux contacts avec la clientèle, à la paix sociale interne » ;

- le Haut conseil à l'intégration (HCI) a proposé en 2011 que soit inséré dans le code du travail un « article autorisant les entreprises à intégrer dans leur règlement intérieur des dispositions relatives aux tenues vestimentaires, au port de signes religieux et aux pratiques religieuses dans l'entreprise (prières, restauration collective...) au nom d'impératifs tenant à la sécurité, au contact avec la clientèle ou la paix sociale interne. » ;

- la résolution n° 3397 adoptée à l'Assemblée nationale, le 31 mai 2011, sur proposition du groupe parlementaire UMP, portant sur « l'attachement au respect des principes de laïcité, fondement du pacte républicain, et de liberté religieuse ». Cette résolution « estime souhaitable que, dans les entreprises, puisse être imposée une certaine neutralité en matière religieuse, et notamment, lorsque cela est nécessaire, un encadrement des pratiques et tenues susceptibles de nuire à un vivre ensemble harmonieux » ;

- le Haut Conseil à l'intégration (HCI), dans un avis du 6 septembre 2011 : « il est clair que le droit français a pris en compte, au cours des deux dernières décennies, le développement des problématiques liées à l'expression et aux pratiques religieuses dans l'entreprise. [...] Les salariés des entreprises privées ne sont actuellement pas soumis aux mêmes exigences de stricte neutralité laïque que les agents du service public. Néanmoins, il apparaît que, sur le lieu de travail, la réserve en matière religieuse est préférable à l'expression revendicative d'une identité religieuse qui s'accompagne en général de demandes dérogatoires mal perçues par la majorité des salariés, en regard de l'égalité de traitement et du vivre ensemble. »

- Selon une étude d'avril 2015 réalisée par l'Observatoire du fait religieux en entreprise et Randstad, le fait religieux se manifeste avec plus d'intensité en entreprise. Près d'un manager sur quatre est confronté régulièrement au fait religieux au travail, qu'il s'agisse de demandes d'absence pour une fête ou de ports de signes religieux. Ce chiffre a presque doublé en un an.. Les cas conflictuels ont également doublé en un an et triplé en deux ans. Plus globalement, 64 % des managers sont favorables à une interdiction du port de signes religieux visibles au travail.

Sans porter atteinte aux principes de liberté religieuse et de non-discrimination, cet amendement propose de modifier le code du travail afin de fixer un cadre aux restrictions visant à réglementer le port de signes et les pratiques manifestant une appartenance religieuse. Il s'agit de donner la possibilité au chef d'entreprise de les intégrer dans le règlement intérieur, règlement intérieur dont on rappelle qu'il est obligatoirement soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Des relations apaisées avec le public, ainsi que le bon fonctionnement de l'entreprise, peuvent nécessiter de telles restrictions, justifiées par la neutralité religieuse. Les structures privées confessionnelles, quant à elles, pourront naturellement faire le choix de ne pas adopter ce type de réglementation.