

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Non soutenu

AMENDEMENT

N° 4760

présenté par
M. Glavany et M. Arnaud Leroy

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

Après l'article L. 1321-3 du code du travail, est inséré un article L. 1321-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1321-3-1.* – Le principe de neutralité peut être inscrit dans le règlement intérieur par accord d'entreprise. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

La jurisprudence de la CEDH en matière de liberté d'expression en particulier, de libertés en général, repose sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, ratifiée par la France et qui nous contraint.

Or celle-ci traite des libertés individuelles (et de leurs limites).

Le problème qui est posé ici en matière de code du travail et qui n'est pas un problème nouveau, est que l'on veut étendre ces principes touchant aux libertés individuelles...à une collectivité : l'entreprise.

C'est une question philosophique de fond : quelle conception avons-nous de l'entreprise ? est-ce simplement un lieu de rencontre quotidienne entre des « individus » (actionnaires, dirigeants, salariés...) engagé dans un système de « jeu » ou « d'autorité » et « d'obéissance » ? Le capitalisme l'a longtemps pensé. Est-ce un lieu de rapports de forces, de confrontations, le théâtre privilégié de la « lutte de classes » ? Le marxisme l'a longtemps théorisé.

Et si c'était une « communauté de destins » où, par le biais de la négociation, des compromis s'élaborent au quotidien ? N'est-ce pas la philosophie de ce projet de loi visant à encourager la négociation ?

C'est dans ce cadre, celui d'une collectivité et non pas d'un rassemblement d'individus que peut alors être posée la question de neutralité, possible et non pas obligatoire, de l'entreprise. Neutralité au sens des convictions politiques, religieuses ou philosophiques.

L'espace de l'entreprise, espace privé, n'est pas, en effet, l'espace public et ne peut donc être régi par le principe de laïcité. Mais l'entreprise n'est pas non plus un espace civil » où s'exercent les libertés sans limites : il est circonscrit et organisé par des règles.

La neutralité n'est d'ailleurs pas étrangère au droit social puisque l'entreprise est tenue à la neutralité mais dans un sens différent de celui de la neutralité qui s'applique aux services publics ; la neutralité en entreprise passe par l'indifférence de l'employeur aux convictions des salariés.

On peut donc concevoir que la neutralité soit organisée dans une structure privée pour son personnel, si elle figure dans un règlement intérieur, après négociation d'un accord d'entreprise – on rejoint là la philosophie du projet de loi-, si elle est justifiée par la nature de l'activité exercée et invoquée de façon non arbitraire et discriminatoire.

Déjà le droit national a organisé cette neutralité soit par « les entreprises de conviction » (reconnues par la CEDH), bien sûr par la neutralité des agents des services publics, et pour la bonne marche de l'entreprise, la cohésion des équipes, « la paix sociale dans l'entreprise ». mais il faut aller plus loin : de l'affaire Baby-Lou où les tergiversations de la Justice ont fait perdre beaucoup de temps- et d'énergie !- avant que la Cour de Cassation ne tranche dans le bon sens, celui de la neutralité, par le biais justement, du règlement intérieur, jusqu'au dossier « PAPREC » où une entreprise dont le personnel comportant 60 nationalités (!) s'est engagée dans un accord d'entreprise pour adopter une « charte de laïcité », utile mais illégale, l'actualité récente nous a montré les limites du droit actuel.

Tel est l'objet du présent amendement : ouvrir la porte, facultative et non obligatoire, de la neutralité de l'entreprise, dans des conditions précisées par la loi (négociation, accord d'entreprise, règlement intérieur).