

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

2 juillet 2016

TRAVAIL - (N° 3909)

Commission	
Gouvernement	

Tombé

**AMENDEMENT**

N° 930

présenté par

M. Sebaoun, M. Premat, Mme Bruneau, Mme Chabanne, Mme Carrey-Conte, M. Juanico,  
Mme Troallic, M. Philippe Baumel et M. Muet

-----

**ARTICLE 1ER BIS A**

Supprimer cet article.

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet article introduit un risque contentieux important, à l'inverse de son objet.

D'une part, il repose sur le règlement Intérieur qui n'est obligatoire que pour les entreprises de moins de 20 salariés. Qu'en sera-t-il dans les entreprises de moins de 20 salariés ?

D'autre part, les restrictions que le règlement intérieur peut imposer aux salariés doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnel au but recherché.

Le principe de neutralité, non défini, mais que l'on comprend comme principe de neutralité religieuse, s'il s'impose dans le service public ne saurait s'imposer dans le secteur privé.

Suite aux 2 arrêts du 13 mars 2013 de chambre sociale de la cour de cassation, l'arrêt dit « Baby Loup » et celui traitant de la CPAM de Seine Saint Denis, la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDDH) a produit un avis sur la laïcité publié au JO du 9 octobre 2013.

La CNCDDH rappelle les principes de laïcité et la lecture qu'il convient d'en faire. Elle fait le constat d'un régime juridique dispersé entre dispositions constitutionnelles, législatives ou réglementaires mais aussi lié à des conventions et des traités internationaux. A travers ce corpus juridique éclaté, c'est la jurisprudence qui a dégagé des règles applicables.

Le principe de neutralité dit la commission, ne s'impose pas aux personnes privées et une entreprise ne peut l'invoquer pour limiter la liberté religieuse d'autrui. Rappelons que le règlement intérieur

s'impose à l'ensemble des personnels présents dans l'entreprise y compris les intérimaires et les stagiaires ainsi qu'à toute personne qui exécute un travail dans cette entreprise, peu importe qu'elle soit liée ou non par un contrat de travail avec celle-ci, ce qui accroît singulièrement le risque contentieux.

Si la CNCDH a pu, comme d'autres, constater la montée des revendications relatives à l'expression religieuse, elle observe que les revendications sont réglées de façon pragmatique, au cas par cas et que les conflits restent très marginaux, raisons pour lesquelles, elle déconseille la voie législative.