



N° 864

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 28 mars 2013.

PROPOSITION DE LOI

*relative à l'application des principes de **laïcité** et de **neutralité**
dans les **entreprises régies par le code du travail**,*

(Renvoyée à la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Philippe HOUILLON, Éric STRAUMANN, Jérôme CHARTIER, François VANNON, Pierre MORANGE, Thierry LAZARO, Didier QUENTIN, Fernand SIRÉ, Olivier AUDIBERT-TROIN, Patrick HETZEL, Geneviève LEVY, Étienne BLANC, Jean-Claude MATHIS, Philippe LE RAY, Guy GEOFFROY, Arlette GROSSKOST, Dominique NACHURY, Jean-Pierre DECOOL, Jean-Jacques GUILLET, Édouard COURTIAL, Jean-Charles TAUGOURDEAU, Jean-Claude BOUCHET, Patrice VERCHÈRE, Jean-Luc REITZER, Laurent FURST, Daniel GIBBES, Marc-Philippe DAUBRESSE, Sylvain BERRIOS, Valérie LACROUTE et Véronique LOUWAGIE,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En effet, l'article L. 1121-1 du code du travail dispose que « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Reprenant cette définition, l'article L. 1321-3 du code du travail dispose dans son deuxième paragraphe que le règlement intérieur ne peut contenir « des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Ainsi, contrairement aux principes de laïcité et de neutralité qui s'imposent aux agents du service public, il n'existe pas un principe général de neutralité qui s'appliquerait aux salariés des entreprises régies par le code du travail car si des restrictions peuvent être apportées par le règlement intérieur c'est aux conditions ci-dessus énoncées par le code du travail.

À ce jour, il est admis que deux types de considérations peuvent justifier une restriction à la liberté de religion et de conviction : d'une part, des impératifs de sécurité au travail et de santé, et, d'autre part, des exigences liées à la nature des tâches à accomplir par le salarié. Le juge exige la justification au cas par cas de la pertinence et de la proportionnalité de la décision au regard de la tâche concrète du salarié et du contexte de son exécution, afin de démontrer que la restriction repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 19 mars 2013 mettait en évidence :

1) que le principe de laïcité instauré par l'article 1^{er} de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ;

2) qu'il résulte des dispositions des articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail que les restrictions à la liberté religieuse dans l'entreprise doivent être strictement justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché.

Ainsi si les usagers des services publics, qu'ils soient assurés par le service public lui-même ou par une structure privée chargée d'une mission de service public, bénéficient du droit constitutionnel d'être garantis de l'exigence de laïcité ou de neutralité, les usagers des entreprises privées régies par le code du travail, de même que leurs salariés, ne peuvent bénéficier de la même garantie que dans des hypothèses strictement encadrées.

Il apparaît donc nécessaire de consacrer dans le code du travail la faculté pour les entreprises de faire valoir un principe plus général de laïcité et de neutralité destiné à s'appliquer aux salariés des entreprises privées même si elles ne gèrent pas un service public et ce dans le but de faire bénéficier leurs usagers ainsi que leurs salariés de la même garantie que celle dont bénéficient les usagers des services publics.

C'est l'objet de la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① L'article L. 1121-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Sont réputées ainsi justifiées les restrictions aux droits et libertés susvisés de nature à garantir en toutes circonstances aux usagers, à la clientèle et aux salariés de l'entreprise le respect des principes de laïcité et de neutralité. »

Article 2

- ① Le 2° de l'article L. 1321-3 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « Sont réputées ainsi justifiées les restrictions aux droits et libertés susvisés de nature à garantir en toutes circonstances aux usagers, à la clientèle et aux salariés de l'entreprise le respect des principes de laïcité et de neutralité. »