



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

réglementation

Question écrite n° 90757

Texte de la question

M. Michel Sainte-Marie attire l'attention de M. le secrétaire d'État à l'intérieur et aux collectivités territoriales sur l'encadrement des restrictions possibles des signes religieux dans l'entreprise. La Halde vient de rappeler que la liberté de religion et de conviction s'applique dans l'entreprise privée dans les limites que constituent l'abus du droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pression à l'égard d'autres salariés. 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. 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. Lorsque la restriction de cette liberté est justifiée par la nature spécifique des tâches à accomplir, les modalités et les conséquences de cette restriction doivent pouvoir être discutées avec les intéressés afin de concilier au mieux leurs convictions et les intérêts de l'entreprise. 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. Il lui demande donc quelle politique le Gouvernement entend mener sur cette question.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à l'encadrement des restrictions possibles des signes religieux au sein de l'entreprise. 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 ». En outre, contrairement aux principes de neutralité et de laïcité qui s'imposent aux agents du service public, il n'existe pas, en l'état du droit, un principe général de neutralité applicable aux salariés des entreprises régies par le code du travail. Des restrictions en matière de signes religieux peuvent néanmoins être apportées notamment par le règlement intérieur, lorsqu'elles sont justifiées par la nature de l'activité, sur le fondement du respect des exigences de sécurité, de santé et d'hygiène inhérentes aux fonctions exercées par le salarié ou de l'image de l'entreprise. Si la liberté religieuse revêt un caractère fondamental, celle-ci trouve néanmoins ses limites dans le trouble objectif qu'elle pourrait causer au sein de l'entreprise. C'est ce que le juge s'attache à déterminer et c'est donc dans cet esprit que les services de contrôle de l'État, appelés à se prononcer notamment sur la validité des règlements intérieurs dans ce domaine, prennent leurs décisions.

Données clés

Auteur : [M. Michel Sainte-Marie](#)

Circonscription : Gironde (6^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 90757

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Intérieur et collectivités territoriales

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 12 octobre 2010, page 11089

Réponse publiée le : 28 juin 2011, page 6942