



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Clause de neutralité et discrimination religieuse en entreprise

Question écrite n° 16059

Texte de la question

M. Thomas Portes alerte M. le ministre du travail et des solidarités sur les restrictions imposées au port de signes religieux dans les entreprises privées et sur les garanties nécessaires au respect du principe de non-discrimination dans le monde du travail. Dans les entreprises privées relevant du code du travail, le principe de laïcité ne s'applique pas aux salariés dans les mêmes conditions qu'aux agents du service public. La liberté de manifester ses convictions religieuses constitue une liberté fondamentale protégée notamment par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme. En droit interne, l'article L. 1121-1 du code du travail prévoit que les restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. L'article L. 1132-1 du même code interdit par ailleurs d'écarter une personne d'une procédure de recrutement, de sanctionner ou de licencier un salarié en raison de ses convictions religieuses. Depuis la loi du 8 août 2016, l'article L. 1321-2-1 du code du travail permet aux entreprises d'inscrire dans leur règlement intérieur des dispositions instaurant un principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés, à condition que ces restrictions soient justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché. La Cour de cassation et la Cour de justice de l'Union européenne ont rappelé que de telles clauses doivent être générales, indifférenciées et strictement encadrées. Elles ont également jugé que les préférences subjectives de la clientèle ou de simples considérations d'image commerciale ne sauraient, à elles seules, justifier une restriction visant un signe religieux déterminé. Or plusieurs éléments récents montrent que ce cadre demeure insuffisamment protecteur dans la pratique. Dans son rapport publié en décembre 2025 sur les discriminations fondées sur la religion, la Défenseure des droits constate une augmentation significative des discriminations déclarées ou observées. Elle relève également, à partir des réclamations reçues par l'institution, des atteintes à la liberté religieuse constitutives de discriminations dans plusieurs domaines, dont le travail. En 2025, plusieurs décisions de la Défenseure des droits ont notamment porté sur des refus d'embauche opposés à des femmes portant le foulard dans des entreprises privées, conduisant l'institution à constater des discriminations directes ou intersectionnelles fondées sur les convictions religieuses et le sexe. Ces situations interrogent l'effectivité du droit existant, en particulier dans les métiers en contact avec la clientèle et dans les entreprises recourant à des clauses de neutralité dont la justification, le périmètre et les effets concrets peuvent être insuffisamment contrôlés. Elles soulèvent également la question des moyens dont disposent l'inspection du travail et les autorités compétentes pour vérifier la conformité des règlements intérieurs, prévenir les discriminations à l'embauche et sanctionner les restrictions disproportionnées à la liberté religieuse des salariés. Dans ce contexte, il l'interroge sur les données dont dispose le Gouvernement concernant les discriminations fondées sur la religion dans l'emploi, notamment à l'encontre des femmes portant le foulard. Il l'interroge également sur le nombre de contrôles réalisés par l'inspection du travail concernant les clauses de neutralité inscrites dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que sur les suites données lorsque ces clauses apparaissent insuffisamment justifiées ou disproportionnées. Il l'interpelle enfin sur les mesures envisagées pour renforcer l'effectivité du principe de non-discrimination religieuse dans les entreprises privées, prévenir les refus d'embauche discriminatoires et garantir que le principe de neutralité ne puisse être utilisé pour exclure des salariées en raison de leurs convictions religieuses.

Données clés

Auteur : [M. Thomas Portes](#)

Circonscription : Seine-Saint-Denis (3^e circonscription) - La France insoumise - Nouveau Front Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 16059

Rubrique : Religions et cultes

Ministère interrogé : [Travail et solidarités](#)

Ministère attributaire : [Travail et solidarités](#)

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [16 juin 2026](#), page 5427