

NDLR. Le groupe de travail « Laïcité » mis en place au sein de la CGT en 2016 et dont le pilotage a été confié à Nathalie Verdeil, membre de la Commission exécutive confédérale, diffusera prochainement dans la CGT un livret intitulé « La laïcité, et si on en parlait ». Le Droit Ouvrier publie – en avant-première – des extraits consacrés à la neutralité ainsi qu'aux revendications religieuses dans l'entreprise. Ce livret comporte également des développements relatifs à la notion de laïcité et à son histoire. Les travaux du groupe « Laïcité », résolument tournés vers la défense des libertés, la tolérance et le refus de l'extrême-droite, constituent un jalon dans la réflexion de la CGT sur cette question d'une grande actualité.

« La laïcité, et si on en parlait » (extraits)

Principe de neutralité dans l'entreprise : les libertés du salarié mises en danger

La loi « Travail » du 8 août 2016 a prévu la possibilité pour l'employeur d'instaurer un « principe de neutralité » dans l'entreprise.

Ainsi, l'article L. 1321-2-1 du Code du travail indique que « *le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché* ».

L'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur est une simple faculté offerte à l'employeur, elle n'est absolument pas obligatoire. Ainsi, le règlement intérieur peut tout à fait ne pas traiter de cette question.

Le texte permet de restreindre la « *manifestation des convictions des salariés* ». Derrière cette expression bien floue, c'est la liberté d'expression et ses différentes composantes qui sont visées : liberté religieuse, de conscience, philosophique, syndicale, politique, vestimentaire, sexuelle, etc.

La loi prévoit certaines limites aux restrictions qui peuvent être apportées à la liberté du salarié. En effet, les restrictions doivent être « *justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise* » et être « *proportionnées au but recherché* ». Mais ces limites sont imprécises et finalement bien faibles.

À de nombreux égards, le principe de neutralité favorise les dérives liberticides, xénophobes, islamophobes, antisyndicales, homophobes, etc. et porte en lui la promesse d'une société totalitaire. Il constitue une attaque contre la liberté d'expression et contre tous les salariés. La protection des libertés est « dans

l'ADN » de la CGT, qui entend bien lutter contre son introduction dans le règlement intérieur et dans l'entreprise.

Les développements ci-après permettent de prendre conscience à quel point le principe de neutralité est liberticide et d'y puiser des arguments pour s'opposer à son entrée dans l'entreprise.

Mieux protéger les libertés dans l'entreprise face au pouvoir patronal

Pour que la liberté d'expression soit effectivement garantie dans l'entreprise, elle doit y être mieux protégée que dans d'autres espaces sociaux, car l'entreprise est un lieu de subordination juridique.

Dans le cadre de la relation de travail, le salarié est tenu d'obéir aux directives de l'employeur ou de sa hiérarchie. Ces derniers disposent non seulement du pouvoir de le sanctionner, mais aussi d'évaluer son travail et de décider de son avancement salarial et professionnel. Aussi n'est-il pas rare que le salarié soit confronté à un exercice abusif du pouvoir patronal.

Pour que la liberté d'expression reste la règle, y compris dans l'entreprise, il faut redoubler de vigilance. Ainsi, ce n'est surtout pas un principe de « neutralité » qu'il faut introduire dans le règlement intérieur, mais, au contraire, rappeler que, dans l'entreprise, le salarié bénéficie de la liberté d'expression.

Le parallèle abusif avec le principe de neutralité dans le service public

Le principe de neutralité instauré par la loi « Travail » fait référence au principe de neutralité qui s'applique dans le service public (article 1^{er} de la Constitution de 1958), mais qui n'a vocation à s'appliquer qu'à l'État et à son administration.

Ce principe de neutralité vise à garantir les libertés de l'usager par rapport à l'État, qui incarne la puissance publique et exerce ainsi une forme d'autorité. Il s'agit

de permettre aux usagers d'exprimer librement leurs convictions sans craindre de faire l'objet d'un traitement moins favorable de la part de l'administration.

Il en va tout autrement de la place du salarié dans l'entreprise et dans la relation de travail, où le salarié est en situation de faiblesse face à la partie patronale. Appliqué à l'entreprise, le principe de neutralité constitue un blanc-seing aux velléités liberticides des employeurs et se révèle donc être une menace pour la démocratie.

D'ailleurs, le Conseil constitutionnel a estimé que le principe de neutralité doit être expressément cantonné aux agents du service public (Cons. const. 18 septembre 1986, n° 86-217 DC). Ce n'est, en effet, pas pour rien si le principe de neutralité était jusque-là complètement inconnu de l'entreprise et plus généralement de la sphère privée !

La liberté reléguée au rang de simple tolérance

Le principe de neutralité prévu par la loi « Travail » de 2016 vient inverser la logique de la garantie des libertés dans l'entreprise, en faisant des restrictions un principe et de la liberté une tolérance.

Jusque-là, c'est l'exercice des libertés dans l'entreprise qui était garanti et, par exception, des restrictions pouvaient être apportées si elles pouvaient être justifiées. Ainsi, l'article L.1121-1 du Code du travail prévoit 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* ».

De même, l'article L.1321-3 du Code du travail, qui concerne spécifiquement le règlement intérieur, rappelle que ce règlement 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* ».

À l'inverse, le principe de neutralité prévu par la loi « Travail », se présente comme un « principe » et pose directement comme règle la possibilité de restreindre la liberté du salarié, sans prendre soin de réaffirmer, comme cela est d'usage en démocratie, que le principe qui prévaut, c'est la liberté.

Ce changement de logique n'est pas sans conséquence. Ses effets pourront se faire sentir, sur le plan juridique, lorsque les juges devront appliquer les règles pour trancher un litige ou, sur un plan pratique, lorsque des salariés qui auront « conscientisé » ces nouvelles normes finiront par s'autocensurer.

La liberté du salarié subordonnée aux « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise »

Le cadre légal du principe de neutralité instauré par la loi « Travail » de 2016 est loin de présenter les mêmes garanties que les textes du Code du travail qui encadrent les atteintes aux libertés.

Au lieu de prévoir que les restrictions doivent être « *justifiées par la nature de la tâche à accomplir* » et « *proportionnées au but recherché* » (articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail), le principe de neutralité a recours à une nouvelle formulation : les restrictions doivent être « *justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise* » et être « *proportionnées au but recherché* » (article L. 1321-2-1 du Code du travail).

Les « *nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise* » sont une notion totalement inédite et porteuse d'incertitude. Des discussions politiques autour de la machine à café pourraient-elles porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise ? Et qu'en est-il du port d'un badge syndical ? Ou du port du foulard islamique ? Ou d'un salarié qui pose un tract politique sur son bureau, l'exposant ainsi à la vue des collègues ? Enfin, quid du salarié qui fréquenterait notoirement un club connu pour son engagement en faveur des transgenres ?

La notion de « *nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise* » est floue et pleine d'incertitudes. Et là où il y a des incertitudes, l'arbitraire patronal risque sérieusement de s'engouffrer.

La généralité du texte ouvre la porte à tous les abus

Le texte sur le principe de neutralité est très général et, de ce fait, risque d'être mis en œuvre de façon extensive et liberticide.

Cette généralité s'explique probablement par le fait que les restrictions à la liberté d'expression en entreprise qui pourraient être admises juridiquement par les textes internes et internationaux applicables sont très limitées (voir notamment, art. 9 et 14 de la CEDH ; art. 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; art. 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques ; art. 10 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, etc.).

Si le législateur n'a pas été en mesure de préciser concrètement dans quels cas particuliers la liberté de manifestation des convictions du salarié pouvait être restreinte, il faut s'attendre à ce que les employeurs n'y parviennent pas plus et retranscrivent le principe également de façon très générale dans le règlement intérieur.

Une telle transcription ouvrirait la porte à tous les abus. Elle ne permettra pas au salarié de savoir ce qui est permis et ce qui est interdit et, en définitive, favorisera, d'une part, l'autocensure du salarié et, d'autre part, l'arbitraire patronal.

Réglementer les clauses de neutralité, un chantier pour les juges

Il revient donc aux juges d'encadrer la rédaction et l'application des clauses de neutralité. C'est ainsi que la Cour de cassation a commencé à poser des garde-fous avec l'arrêt *Micropole Univers* (Cass. Soc. 22 novembre 2017, n° 13-19.855 PBRI).

D'abord, pour être valable, une clause de neutralité doit être « générale et indifférenciée », donc interdire « le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux » sur le lieu de travail et ne s'appliquer qu'aux salariés se trouvant « en contact avec les clients ».

Ensuite, pour le contrôle de l'application de la clause, dans le cas où le salarié refuse de s'y conformer, le juge doit vérifier si l'employeur ne pouvait pas éviter le licenciement en procédant au reclassement du salarié sur un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec les clients (mais sans charge supplémentaire pour l'employeur).

Absences pour fêtes religieuses : halte à l'arbitraire patronal

Lorsqu'un salarié demande des congés ou des autorisations d'absence pour participer à une fête religieuse, l'employeur a l'obligation de tenter de les lui accorder (code du travail art. L. 1121-1). Pour autant, si l'employeur refuse, il ne peut pas prendre sa décision de façon arbitraire. Ainsi, la demande d'absence du salarié (congés payés, jours RTT, congé sans solde, etc.) doit être traitée comme toute autre demande d'absence.

Si l'employeur refuse d'accorder une absence au salarié, sa décision doit reposer sur la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et doit être fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Code du travail art. L. 1132-1 ; Cass. Soc. 16 décembre 1981, n° 79-41.300, BC V n° 968 ; délibération de la Halde 2009-117 du 6 avril 2009).

Les demandes d'aménagement d'horaires de travail pour permettre la pratique religieuse (exemple : faire la prière du vendredi) sont régies par les mêmes principes. L'employeur doit prendre en compte les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise, ainsi que les impératifs réglementaires comme, par exemple, le respect des règles relatives à la durée du travail et aux repos obligatoires (délibération de la Halde 2011-67 du 28 mars 2011).

Religion et travail : quelles revendications peut-on porter ?

Pour pouvoir pratiquer leur religion, des salariés peuvent revendiquer des adaptations de l'organisation du travail ou la mobilisation de moyens spécifiques (autorisation d'absence lors de fêtes religieuses, pause à l'heure de la prière, restaurant d'entreprise tenant compte des interdits alimentaires, ouverture d'une salle de prière, etc.). Et pour porter leurs revendications, c'est souvent vers leurs représentants syndicaux qu'ils se tournent. Si ces revendications religieuses peuvent questionner le « vivre ensemble », elles n'en trouvent pas moins des appuis juridiques et sont le plus souvent conciliables avec les valeurs de la CGT.

L'entreprise privée est un espace de libertés

À la différence de la liberté d'expression religieuse qui, en principe, ne doit pas être limitée (voir notre critique du « principe de neutralité » instauré par la loi « Travail »), l'exercice de la religion au travail rencontre des obstacles évidents, liés soit à l'organisation du travail (horaires, dates des congés, etc.), soit

aux moyens financiers ou matériels qui doivent être mobilisés (ex. : mise à disposition de locaux). Pour autant, cela ne signifie pas que l'employeur n'a pas à tenir compte de la liberté du salarié de pratiquer sa religion.

Pour saisir toute l'étendue des libertés auxquelles les salariés peuvent prétendre, il faut partir du principe que l'entreprise privée est un espace de liberté (article L. 1121-1 du Code du travail). Pour rappel, le principe de laïcité ne concerne que les fonctionnaires du public et les salariés des entreprises privées qui gèrent un service public (Cass. Soc. 19 mars 2013, n° 11-28.845, BC V n° 75 ; Cass. Soc. 19 mars 2013, n° 12-11.690, BC V n° 76).

Parmi les libertés garanties aux salariés, on compte la liberté religieuse, qui comporte différentes composantes : la liberté de conscience, la liberté d'expression religieuse, mais aussi la liberté de pratiquer sa religion (art. 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme ; art. 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 ; art. 10 de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789).

Au travail, le salarié ne renonce pas à ses libertés

Lorsqu'un salarié conclut un contrat de travail, il accepte d'effectuer un travail subordonné en se pliant à un certain nombre de contraintes, mais il ne renonce pas à ses droits fondamentaux. Le fait qu'il soit un être humain et un citoyen prime sur sa condition de salarié. C'est le sens de l'article L. 1121-1 du Code du travail : « *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* ». Et cela implique que l'employeur doit faire en sorte de permettre la conciliation entre les contraintes du contrat de travail et les libertés du salarié. C'est ce que l'on appelle, en d'autres termes, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'article L. 1121-1 du Code du travail est le plus souvent utilisé comme garde-fou lorsque l'employeur veut restreindre les libertés des salariés, par exemple en interdisant toute boisson alcoolisée au travail (CE 12 novembre 2012, n° 349.365) ou en imposant aux salariés la fouille de leurs sacs (Cass. Soc. 11 février 2009, n° 07-42.068, BC V n° 40). Mais cela ne signifie pas que l'article L. 1121-1 ne soit pas également mobilisable quand l'employeur oppose un refus aux demandes des salariés de pouvoir exercer leurs libertés, par exemple en pratiquant leur religion.

Dans tous les cas, c'est le même raisonnement qui s'applique, que l'employeur impose une restriction aux libertés ou qu'il refuse de faire droit à l'exercice d'une liberté. Il doit être en mesure de démontrer que sa décision est justifiée et proportionnée, comme le prévoit l'article L. 1121-1 du Code du travail.

Préserver les libertés de tous les salariés

Bien que ces revendications puissent présenter un risque de division du collectif de travail, elles peuvent également constituer une marque de respect et de reconnaissance pour les salariés concernés et finalement favoriser le « vivre ensemble ». Dans la plupart des entreprises, ces questions se règlent sereinement entre l'employeur et les syndicats, comme, par exemple, à l'usine PSA d'Aulnay-sous-Bois, où une salle de prière, gagnée par la CGT à l'occasion d'une grève, a pu accueillir des salariés pendant 30 ans.

La décision de porter des revendications spécifiques dépend étroitement du contexte local. Mais, quoi qu'il en soit, les représentants syndicaux doivent s'assurer que ces revendications sont compatibles avec les valeurs de la CGT. Ainsi, il est essentiel de se poser notamment les questions suivantes :

- La liberté des salariés de choisir leur religion, ou de ne pas avoir de religion, et de pratiquer ou non leur religion est-elle préservée ?
- Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les salariés adhérant à des religions différentes sont-ils respectés ? Par exemple, si des salariés d'une certaine confession bénéficient d'autorisations d'absence pour fêtes religieuses, les salariés d'autres confessions doivent bénéficier d'autorisations d'absence comparables.
- Existe-t-il dans l'entreprise un climat d'intolérance ou une pression sociale tels que les salariés pourraient se sentir contraints de pratiquer une religion ?

De plus, la religion étant un sujet sensible, il est indispensable, avant de se décider à porter de telles revendications, d'en discuter au sein de la section syndicale et, le cas échéant, avec les salariés. Au cours des discussions, certaines craintes pourront tomber et le collectif de travail pourra avancer sur son appréciation de ces questions.

Faut-il craindre le prosélytisme religieux ?

L'expression ou les pratiques religieuses dans l'entreprise peuvent donner lieu à des dérives prosélytes ou sectaires (lorsque l'on parle de prosélytisme, c'est uniquement le domaine religieux qui est concerné). Mais ce risque ne doit être ni exagéré, ni instrumentalisé contre les libertés des travailleurs. Car ce n'est pas parce qu'il y a des droits qu'il y a forcément des abus !

Si certains salariés font preuve de prosélytisme religieux (voir ci-après), c'est à l'employeur qu'il revient de protéger les salariés victimes de ces abus et de veiller à ce qu'aucun salarié ne subisse de brimade du fait de sa religion ou de son refus d'adhérer à une religion. S'il ne le fait pas, l'employeur engage sa responsabilité.

Les juges estiment que le prosélytisme constitue une limite à l'expression religieuse dans l'entreprise. Les salariés ne doivent pas tenter d'« imposer » leurs convictions lors du travail, ni faire preuve de zèle pour recruter de nouveaux adeptes (Cass. Soc. 28 septembre 1993 ; Conseil de prud'hommes de Toulouse 9 juin 1997 ; Cour d'appel de Basse-Terre, 6 novembre 2006, n° 06/00.095).

Cependant, il ne faut pas voir du prosélytisme partout. Comme l'a rappelé la Halde, l'autorité indépendante qui est depuis devenue le Défenseur des droits, le seul port d'une tenue ou d'un signe religieux n'est pas du prosélytisme (délibération de la Halde 2009-117 du 6 avril 2009).