

***Le Président***

Paris, le

Monsieur,

Vous avez bien voulu solliciter, par courrier en date du 13 octobre 2008, l'avis de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, au sujet d'une clause que vous souhaitez intégrer dans votre règlement intérieur.

La haute autorité vous remercie pour la confiance que vous lui témoignez par cette démarche.

La disposition en cause viserait à régler les tenues vestimentaires et le port de signes religieux. Vous précisez que cette modification est souhaitée par les représentants du personnel.

Vous motivez cette restriction du port de signes religieux ou politiques par une « *neutralité dans l'entreprise* » que vous estimez nécessaire pour assurer le respect des opinions et convictions des clients, des partenaires et de l'ensemble des collaborateurs au sein du collectif de travail, mais également par des impératifs liés au contact de la clientèle et du public.

Après en avoir délibéré lors de sa séance du 26 janvier 2009, le Collège de la haute autorité m'a demandé de vous adresser les observations suivantes.

La liberté de religion et de conviction est un principe consacré en droit interne (notamment par le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958) comme en droit international (notamment par l'article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme ou encore par la directive communautaire 2000/78/CE du 27 novembre 2000).

Ces dispositions protectrices de la liberté des opinions politiques, philosophiques ou des convictions religieuses garantissent autant la liberté de conscience que la liberté d'exprimer ses convictions. Ainsi, le port d'un vêtement ou d'un insigne susceptible d'exprimer une adhésion publique à une religion ou à un mouvement politique ou philosophique, doit être rattaché à la liberté de religion ou de pensée.

Conformément à la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme et à l'article 34 de la Constitution de 1958, seule la loi peut fixer une restriction générale à l'exercice de la liberté religieuse. Or, aucune norme de droit interne ne restreint la liberté de religion ou de conviction dans l'entreprise privée en France.

Aussi, la société Y ne saurait, de sa propre initiative, imposer une telle interdiction absolue et générale à ses salariés par une disposition de son règlement intérieur.

Toutefois, les articles L.1121-1 et L.1321-3 du code du travail permettent à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives, dont la liberté de religion ou de conviction, au sein de l'entreprise, qui seraient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

D'une part, ces restrictions ne sauraient être justifiées par le principe de neutralité du lieu de travail puisqu'aucune législation ou jurisprudence nationale ne consacre qu'un tel principe de neutralité puisse restreindre les libertés des salariés du secteur privé.

Les seules décisions évoquant la notion de neutralité appliquée à l'entreprise privée sont celles qui sanctionnent le prosélytisme actif de certains salariés.

Au-delà, il est admis que deux types de considérations seraient en mesure de justifier une restriction à la liberté de religion et d'expression du salarié : des impératifs de sécurité au travail et de santé, ou un conflit avec l'exécution de la prestation de travail dans certains cas de contacts avec le public ou la clientèle.

La haute autorité rappelle que le port d'un vêtement ou d'un insigne répondant à une pratique religieuse ou manifestant l'appartenance à une religion, à un parti politique ou à un mouvement philosophique ne relève pas en tant que tel d'un comportement prosélyte.

Le Conseil d'Etat a reconnu que le seul port du foulard ne constituait pas par lui-même, en l'absence de toute autre circonstance, un acte de pression ou de prosélytisme (*CE 27 novembre 1996 M. et Mme Jeouit*). Le Collège de la haute autorité a déjà adopté plusieurs délibérations qui relèvent que le port du foulard ne constitue pas un acte assimilable à du prosélytisme ou de l'endoctrinement.

En ce qui concerne la relation avec la clientèle ou avec le public, la liberté de religion des salariés doit être conciliée avec les intérêts de l'entreprise qui peuvent justifier une restriction apportée au port d'un signe religieux. Conformément aux exigences posées par la Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 19 juin 2003, il appartient à l'employeur de démontrer que l'atteinte portée au droit de manifester sa religion est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Aussi, le simple fait d'être au contact de la clientèle ne semble pas être en soit une justification légitime pour restreindre la liberté de religion ou d'opinion du salarié.

En effet, 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 l'interdiction du port de signes religieux est, en

dehors de toute discrimination, proportionnée et justifiée par la tâche à accomplir dans les circonstances de l'espèce.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Louis SCHWEITZER