



HAL
open science

Vous avez dit neutralité ?

Vincente Fortier

► **To cite this version:**

Vincente Fortier. Vous avez dit neutralité ?. Revue du droit des religions, 2017, 3, pp.187–187. hal-02116432

HAL Id: hal-02116432

<https://hal.science/hal-02116432>

Submitted on 12 Oct 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

VOUS AVEZ DIT NEUTRALITÉ ?

Vincente FORTIER

Université de Strasbourg / CNRS, Droit, Religion, Entreprise et Société (DRES)

Le rappel dans la loi du 20 avril 2016 (art. 1^{er})¹ de l'obligation de neutralité pesant sur les fonctionnaires et l'introduction dans le Code du travail², quelques mois plus tard, de la neutralité applicable sous certaines conditions au salarié de l'entreprise privée recentrent le débat, à propos du fait religieux et des frottements³ qu'il est susceptible d'engendrer hors de

1. Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, art. 1^{er} modifiant l'art. 25 de la loi du 13 juillet 1983 : « Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité. Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. [...] »
2. Article L. 1321-2-1 du Code du travail : « 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. »
3. Comme l'écrit fort justement Mark Hunyadi, ce terme (frottement) est préférable à celui de dysfonctionnement : « car le dysfonctionnement implique que quelque chose *ne va pas* dans le principe ou son application ; les revendications religieuses seraient une sorte de trouble de fonctionnement. Ici, il s'agit au contraire de montrer que l'écart entre les pratiques, et leur heurt éventuel, n'est pas précisément un dysfonctionnement social, mais appartient à la nature même du social : en l'occurrence, le frottement entre monde laïc et monde religieux est ce qui définit une société postséculière. Il s'agit donc *de fluidifier un frottement, non de réparer un dysfonctionnement*. » (HUNYADI M., « Des entreprises postséculières ? », in MARTI S., FORTIER V., MAILA J., HUNYADI M., *L'expression religieuse en entreprise*, Paris, Le Bord de l'eau, 2016, p. 169, note 1).

la sphère de la vie privée⁴, sur un concept central du droit des religions, dont le contenu et la mise en œuvre sont complexes.

Cette mobilisation de la neutralité, voire son instrumentalisation, parfois invoquée comme une valeur mais qui, du point de vue juridique, en appelle à un principe, n'est pas le seul fait de la France. Ainsi, à titre d'exemple, signalerons-nous le projet de loi n° 62 présenté en 2015 à l'Assemblée nationale du Québec intitulé « Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes »⁵ et celui qui l'a précédé sous le titre « Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodements »⁶.

La neutralité représenterait, ainsi, « l'ultime rempart face à des univers et gestes religieux minoritaires mais menaçants, sans que l'on se soit préalablement attaché à retracer la multiplicité et la complexité des trajectoires »⁷.

Si l'on peut s'interroger sur la nécessité de transcrire dans une loi l'obligation stricte de neutralité pesant sur les fonctionnaires (la jurisprudence constante du Conseil d'État, récemment confortée par celle de la Cour de Strasbourg⁸, ne laissait pas place au doute et ce, depuis 1950 et l'arrêt *Jamet*⁹), sur sa formulation, ses redondances, son insistance, le texte a le mérite de la clarté et donc une vocation pédagogique : la disposition indique, dans des termes sans équivoque, que le fonctionnaire, incarnation de la puissance publique, ne doit pas manifester sa religion lors de l'exercice de ses fonctions.

4. Encore que l'analyse du contentieux familial montre que la vie conjugale ou les relations parentales ne sont pas à l'abri de ces frottements liés au fait religieux, conduisant alors à des dysfonctionnements du couple !

5. <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-62-41-1.html> [consulté le 13 janv. 2017].

6. Projet de loi n° 60, <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-60-40-1.html> [consulté le 13 janv. 2017].

7. AMIRAUX V. et KOUSSENS D., « La neutralité de l'État à l'épreuve du pluralisme », in AMIRAUX V. et KOUSSENS D., *Trajectoires de la neutralité*, Presses de l'Université de Montréal, 2014, p. 10.

8. CEDH, 26 nov. 2015, n° 64846/11, *Ebrahimian c/ France* ; DIEU F., « L'obligation de neutralité religieuse des agents publics jugée conforme à la convention européenne des droits de l'homme », *JCP A*, 23 mai 2016, p. 2132 ; GONZALEZ G., « Conventionalité de l'obligation stricte de neutralité religieuse des agents publics », *JCP G* 2016, p. 97 ; RUET C., « Interdiction du port de signes religieux par les agents du service public : la combinatoire subtile de l'arrêt *Ebrahimian* », *Rev. droits de l'homme* : <http://revdh.revues.org/2516> [consulté le 13 janv. 2017].

9. CE, 3 mai 1950, n° 28238, *Delle Jamet*.

La prohibition est, nous le savons, large : elle porte sur toute extériorisation des convictions, qu'elle soit vestimentaire, discursive, comportementale... Nul usager ne doit pouvoir douter de l'impartialité du fonctionnaire lors du traitement de sa demande, en raison des convictions religieuses de l'un (le fonctionnaire) ou de l'autre (l'usager).

Toutefois, l'article 1^{er} n'est pas réductible au seul énoncé de la neutralité. Il pose, en effet, les normes comportementales du fonctionnaire à l'égard des usagers du service public (obligation de neutralité certes, mais également égalité de traitement, respect de la liberté de conscience des usagers et de leur dignité) et les qualités dont il doit faire preuve dans l'exécution de sa mission : dignité, impartialité, intégrité et probité. On peut considérer que, dans les relations avec les usagers, la neutralité religieuse est une notion à large portée puisqu'elle emporte égalité de traitement, impartialité et respect de la liberté religieuse de l'usager.

La mise en parallèle de l'obligation de neutralité pesant sur les agents publics, d'un côté, et celle pouvant être imposée aux salariés du secteur privé *via* le règlement intérieur¹⁰, d'un autre, interpelle le juriste à de multiples égards :

– Tout d'abord quant à la diffusion de ce principe en dehors de son champ traditionnel d'application qui invite à ré-interroger la frontière entre sphère publique (c'est-à-dire la sphère administrative et politique comprenant les administrations et les institutions politiques) et sphère privée (c'est-à-dire tout ce qui ne participe pas de l'administration et du politique, le domicile mais également l'ensemble des lieux privés et des lieux publics non affectés à des services publics), auxquelles nous devons ajouter, depuis la loi du 11 octobre 2010, l'espace public, nouvelle catégorie juridique¹¹. Le même concept (la neutralité) est utilisé et a vocation à s'appliquer indistinctement à deux catégories de destinataires (fonctionnaires/salariés) qui sembleraient désormais confondues, opérant dans des espaces séparés (services publics/entreprise privée) eux-aussi désormais indifférenciés, bousculant de ce fait les points de départ du raisonnement (principe de laïcité-neutralité dans les

10. Dans son rapport au Premier ministre, déposé en janvier 2016, le Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail prévoyait un article 6 disposant que « La liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, ne peut connaître de restrictions que si elles 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 ».

11. BUI-XUAN O., « L'espace public, l'émergence d'une nouvelle catégorie juridique ? », *RFDA* 2011, p. 551.

services publics/droit à la liberté religieuse dans l'entreprise privée) pour tout diluer dans la neutralité.

– Ensuite, et du point de vue du droit du travail, sur l'intérêt véritable de la disposition de l'article L. 1321-2-1, sa portée, les dangers qu'elle recèle.

– Enfin, sur le basculement d'une laïcité-neutralité vers le respect voire l'adhésion à certaines valeurs et donc l'adossement à un programme axiologique ne permettant plus de prétendre à la neutralité, comme l'écrit Stéphanie Hennette-Vauchez¹². Fait historique, fait actuel, le fait religieux doit-il être systématiquement passé sous silence et ce silence, même à le supposer possible, ne serait-il pas déjà une option¹³ ?

Nous voudrions ici nous interroger sur l'apport véritable de la transposition de la neutralité religieuse à l'entreprise privée, devenue alors une entreprise *postséculière*, selon la qualification de Mark Hunyadi¹⁴. Ceci suppose, au préalable, un rapide retour aux sources de la neutralité religieuse.

1. RETOUR AUX SOURCES DE LA NEUTRALITÉ (RELIGIEUSE)

Dans son article daté de 1949, maintes fois cité parce qu'il n'a rien perdu ni de sa pertinence ni de sa force, Jean Rivero écrit :

« Le seuil du droit franchi, les disputes s'apaisent ; pour le juriste, la définition de la laïcité ne soulève pas de difficultés majeures ; des conceptions fort différentes ont pu être développées par des hommes politiques dans le feu des réunions publiques ; mais une seule a trouvé place dans les documents officiels ; les textes législatifs, les rapports parlementaires qui les commentent, les circulaires qui ont accompagné leur mise en application ont toujours entendu la laïcité en un seul et même sens, celui de *la neutralité religieuse de l'État*. »¹⁵

La neutralité religieuse est une obligation qui s'impose à l'État, en ce sens elle est moins une valeur sociétale qu'un idéal de l'exercice d'un pouvoir politique qui ne promet aucune conception de la vie bonne en particulier¹⁶. La neutralité confessionnelle de l'État « n'est pas d'abord une règle

12. HENNETTE-VAUCHEZ S., « Séparation, garantie, neutralité... Les multiples grammaires de la laïcité », *N3C* 2016, n° 53, p. 9.

13. RIVERO J., « La notion juridique de laïcité », *D.* 1949, p. 137 ; *Arch. Phil. Droit*, t. 48, 2005, p. 262.

14. HUNYADI M., « Des entreprises postséculières ? », précit.

15. RIVERO J., « La notion juridique de laïcité », précit., souligné par nous.

16. AMIRAUX V. et KOUSSENS D., « La neutralité de l'État à l'épreuve du pluralisme », précit.

de gestion des religions mais une règle de gestion de l'État lui-même »¹⁷. Cette neutralité religieuse de l'État rejait sur ses agents : l'Administration et les services publics doivent donner toutes les garanties de la neutralité ; en conséquence, les fonctionnaires sont soumis à une stricte obligation de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions. Ceci ne se discute pas.

Cette négation de la religion au sein de l'État et son exclusion de la sphère publique définit la laïcité, selon Maurice Barbier¹⁸ :

« C'est donc une notion négative, telle qu'elle ressort du droit actuel. Il s'agit là de la définition exacte et précise de la laïcité française [...]. C'est ce caractère qui permet de bien cerner la nature véritable de la laïcité, qui n'est ni ancienne, ni nouvelle, ni ouverte, ni fermée [...]. On risque de se méprendre à son sujet quand on cherche à en faire une notion ou une valeur positive ou quand on propose de lui donner un contenu substantiel [...]. Pour combler le vide essentiel de la laïcité, on lui donne un contenu positif et un visage rassurant et attirant. On l'assimile alors aux réalités les plus diverses, ce qui revient à l'oublier ou à s'en éloigner. Ainsi que reste-t-il de la laïcité quand on l'identifie à la liberté religieuse, à la tolérance, ou au pluralisme ? Elle devient tout simplement inutile car tout cela peut exister sans elle [...]. Au contraire il importe de maintenir son caractère négatif, en ne l'identifiant à aucune réalité positive. Car elle n'a rien de substantiel en elle-même, tout en rendant possible la liberté, la diversité et le pluralisme en matière religieuse. »

Il convient de rappeler que pèsent sur l'État *a-religieux* (neutre) des obligations positives : il garantit l'exercice du culte et la liberté religieuse. En effet, et poursuivant le raisonnement, Maurice Barbier ajoute que :

« Si la laïcité est l'exclusion de la religion de la sphère publique, elle comporte un autre aspect, qui ne fait pas partie de sa nature mais qui en découle nécessairement. En effet, la religion n'est pas niée totalement et elle peut exister en dehors de l'État, c'est-à-dire dans la société civile où elle peut s'exercer et s'organiser librement. La laïcité n'est la négation de la religion que dans l'État, ce qui permet son affirmation en dehors de l'État et donc l'existence de la liberté de religion. »

Ce qui, déjà, appliqué à l'entreprise privée, et par analogie, signifierait que celle-ci doit apporter des garanties identiques aux salariés, attachées à la liberté de religion, à l'instar de l'État pour les fonctionnaires, ce à quoi

17. MESSNER F., PRÉLOT P.-H., WOEHLING J.-M. (dir.), *Traité de droit français des religions*, Paris, Litec, 2^e éd. 2013, p. 79.

18. BARBIER M., « Pour une définition de la laïcité française », *Le Débat*, n° 134, 2005.

nous supposons qu'elle veut échapper par la mise en place dans le règlement intérieur d'une obligation de neutralité religieuse du personnel. Par conséquent, et du côté de l'entreprise, la neutralité ne résout rien. Sauf à considérer que l'entreprise privée a basculé du côté de la sphère publique, que toute distinction entre les secteurs (public et privé) doit sauter par adjonction de la neutralité au titre des obligations auxquelles sont soumis les salariés du privé. L'entreprise privée et ses salariés se verraient assujettis aux mêmes contraintes que la puissance publique et ses représentants. Ce qui, on en conviendra, est une absurdité.

2. LA DIFFUSION DE LA NEUTRALITÉ

Comme semble nous y inviter l'article L. 1321-2-1 du Code du travail, nous allons tenter d'appliquer à l'entreprise privée le principe de neutralité jusqu'ici applicable à l'État et selon lequel l'entreprise privée serait un espace de négation de la religion à l'instar de l'État, une entreprise *a-religieuse*. Ceci permettra d'évaluer l'exacte portée, l'efficacité, la part d'innovation de l'introduction du concept dans l'entreprise privée.

Il faut alors distinguer plusieurs niveaux de relations et procéder pour chacune d'entre elles à une comparaison avec le secteur public : d'une part, les relations du chef d'entreprise avec ses salariés (comparées aux relations État/agents). D'autre part, les relations entre les salariés et les clients de l'entreprise (comparées aux relations agents publics/usagers des services publics) ; enfin, les relations des salariés entre eux (à l'instar de celles des agents publics).

LES RELATIONS ÉTABLIES ENTRE LE CHEF D'ENTREPRISE ET SES SALARIÉS SUR LE MODÈLE DES RELATIONS DE L'ÉTAT AVEC SES AGENTS

Il n'est pas besoin d'insister ici sur la vigueur et la rigueur du principe de non-discrimination. L'entreprise et le chef d'entreprise doivent être « neutres » : toute discrimination notamment fondée sur la religion est formellement prohibée. Toutes les décisions prises par le chef d'entreprise doivent l'être sans considération des convictions du salarié et cela à toutes les étapes du contrat de travail : embauche, exécution du contrat, rupture éventuelle du contrat. Tel est également le cas pour l'État ; le statut général de la fonction publique garantit la liberté de conscience des agents publics. Par conséquent, aussi bien dans les opérations de recrutement que dans le

déroulement de la carrière de l'agent, les opinions religieuses n'entrent jamais en ligne de compte.

Toutefois, l'exigence de neutralité du service n'interdit pas que l'État, employeur, tienne compte des convictions religieuses de ses agents, dans la mesure de la compatibilité des demandes avec le fonctionnement du service : respect (facultatif) des prescriptions alimentaires dans les cantines, autorisations d'absence pour fêtes religieuses. En revanche, une interdiction très ferme est attachée au port de signes religieux.

Dès lors et du côté de l'entreprise privée, pour respecter le parallélisme des formes, une ignorance totale des revendications religieuses des salariés n'est pas possible sauf à cantonner le salarié à sa force de travail : des formes d'aménagements ou d'ajustements¹⁹ devraient être mises en place. Cela signifie au passage que la neutralité des salariés exigible par le règlement intérieur de l'entreprise ne permettrait pas d'opposer un refus systématique à toute demande fondée sur le fait religieux. Car ce serait alors considérer que l'entreprise privée est beaucoup plus restrictive quant à la notion de neutralité que l'État lui-même. La neutralité ne serait plus ce qui caractérise l'absence de religion, mais la dénégation totale de la religion. Or la neutralité n'efface pas la liberté religieuse, qu'il s'agisse de celle des fonctionnaires comme de celle des salariés. Certes, il n'y a d'un côté comme de l'autre aucune obligation de répondre positivement aux demandes, mais plutôt des compromis à mettre en œuvre, nécessaires pour éviter le danger de l'exclusion ou le repli vers des entreprises dites communautaires, toutes situations que par ailleurs l'on tente d'éviter par la neutralisation du fait religieux dans l'entreprise !

Les garde-fous posés dans le texte de l'article L. 321-2-1 peuvent être lus *a contrario* : si les restrictions apportées à la manifestation des convictions des salariés ne sont pas justifiées par « l'exercice d'autres libertés et droit fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » et si elles ne sont pas « proportionnées au but recherché », alors la demande fondée sur la religion est recevable. Le « bon fonctionnement de l'entreprise » fait écho aux « nécessités du service » que le chef de service peut opposer à l'agent pour justifier un refus de sa demande.

19. Comme M. Hunyadi, dans son article précité, nous préférons utiliser le terme d'ajustement plutôt que celui d'accommodement par souci de rigueur et de précision.

LES RELATIONS ENTRETENUES PAR LES SALARIÉS AVEC LES CLIENTS DE L'ENTREPRISE SUR LE MODÈLE DES RELATIONS FONCTIONNAIRES/ USAGERS DES SERVICES PUBLICS

Les usagers des services publics comme les clients de l'entreprise disposent de la liberté de religion. Ils ne sont pas tenus à la neutralité. Mais pour les premiers, cette liberté s'exerce dans les limites de la neutralité du service public (dont la signification nous paraît tout de même obscure), de la sécurité, de la santé, de la salubrité, de l'hygiène et plus généralement du bon fonctionnement du service (par exemple dans les services publics de la santé où les convictions religieuses des patients ne doivent pas porter atteinte à la qualité des soins, aux règles d'hygiène, à la tranquillité des autres patients, à la planification des équipes soignantes...). De manière générale, un comportement qui ne trouble pas l'ordre public, ne porte pas atteinte aux libertés d'autrui et ne compromet pas la bonne marche du service ne saurait être interdit sans remettre en cause les fondements mêmes de la conception française des libertés publiques²⁰.

Dans le secteur privé, pourrait-on admettre d'imposer aux clients de l'entreprise une quelconque neutralité religieuse ? Un salarié pourrait-il s'opposer à travailler avec un client de l'entreprise en raison des convictions religieuses qu'il professe et dont il ferait état de manière visible ? La réponse aux deux questions est très certainement négative à moins que l'attitude du client n'engendre des perturbations dans la relation de travail. Auquel cas le chef d'entreprise devrait prendre des mesures pour protéger son salarié.

Par ailleurs, aux usagers du service public comme aux clients de l'entreprise s'appliquent les dispositions relatives à la prohibition des discriminations. Il en serait de même d'un patient refusant les soins d'un praticien sous le prétexte de la religion du soignant, comme d'un client refusant de traiter avec un salarié au motif de sa religion.

Quant à une obligation de stricte neutralité pesant sur les salariés de l'entreprise privée, à l'instar de celle qui pèse sur les agents publics, elle obligerait, comme nous l'avons dit, à soumettre les salariés du secteur privé à une contrainte identique à celle des fonctionnaires, avec toutes les réserves et les remises en cause signalées auparavant.

20. CNCDH, *Avis sur la laïcité*, 26 sept. 2013.

LES RELATIONS DES SALARIÉS ENTRE EUX (OU ENTRE LES AGENTS PUBLICS).

Ici c'est la notion de trouble objectif qui nous paraît la plus à même de répondre à la question. Cette voie est du reste celle à privilégier dans tous les cas de figure.

Le chef d'entreprise est le garant de la paix sociale. Dès lors que l'attitude du salarié compromet la paix sociale, cause un trouble objectif dûment établi par l'employeur, alors il devra être sanctionné²¹. De manière particulière et au regard des convictions religieuses, le prosélytisme actif contraignant la conscience de l'autre, par exemple, doit être fermement prohibé. Quant au port de signes religieux, les perturbations engendrées au sein du collectif de travail devront également être établies. Sauf bien évidemment à envisager une application sans distinction d'une neutralité sévère, identique à celle qui oblige les agents du service public et qui renvoie une fois de plus à nos développements précédents.

CONCLUSION

Il y aurait encore beaucoup à écrire sur cette notion de neutralité introduite dans l'entreprise privée. Les développements brefs et sans doute incomplets que nous y avons consacrés montrent qu'elle relève de la « fausse bonne idée ». Elle ne résout pas les difficultés managériales qui, bien que marginales, n'en sont pas moins une réalité. Elle semble « conférer aux employeurs un blanc-seing pour priver leurs salariés de leur droit à exprimer leurs convictions religieuses »²².

Pour conclure plus sévèrement encore, cette neutralité n'est qu'apparence, contresens et « ignorance laïque ».

21. ANTONMATTEI P.-H., « Le licenciement pour trouble objectif », *Dr. soc.* 2012, p. 10.

22. CNCDH, *Avis sur la laïcité*, 26 sept. 2013.