

Point d'actualité : changements introduits par la Loi Travail

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite « loi Travail ») introduit dans le code du travail la disposition suivante : « Art. L. 1321-2-1. – *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* ». Certaines entreprises ont d'ores et déjà modifié leur règlement intérieur pour imposer le respect d'une stricte neutralité dans les relations de travail.

Quel est l'avenir de ce genre de règlements ? Il est difficile de se prononcer.

- d'abord, on ne connaît pas exactement les conditions que ces règlements doivent remplir pour être conformes à la loi. Celle-ci pose une double exigence : de *justification* de la règle de neutralité d'une part (tout, ici, dépendra de la manière dont les juges interpréteront la formule « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise »), de *proportionnalité* de la règle au but qu'elle cherche à atteindre d'autre part (sachant que l'appréciation de la « proportionnalité » n'a rien de mathématique...)

- ensuite, on ne sait pas si l'article 2 de la loi Travail est conforme à la Constitution : il n'a pas été examiné par le Conseil constitutionnel, et pourrait ne pas résister à une question prioritaire de constitutionnalité, formulée à l'occasion d'un litige entre un salarié et son employeur.

- enfin, il se peut que l'application de cet article 2 se trouve paralysée par une décision de la Cour de Justice de l'Union européenne. Celle-ci a en effet été appelée par la Cour de cassation belge à statuer sur le caractère éventuellement « discriminatoire » du règlement intérieur d'une entreprise qui se lit ainsi : « il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ». Si une telle disposition devait être jugée contraire au droit de l'Union, les employeurs français devraient renoncer à la « règle de neutralité » que la

Appui juridique de Gwénaële Calvès, professeure de droit public

loi Travail les autorise à adopter. Là encore, réponse dans quelques mois.... (aff. C-157/15, *Samira Achitba c. G4S Secure Solutions NV*).

© Gwénaële Calvès