

Faut-il réviser son règlement intérieur en 2017 ?

L'actualité législative, réglementaire et jurisprudentielle amène à s'interroger sur l'intérêt ou l'opportunité de « toiletter » le règlement intérieur, émanation du pouvoir d'organisation, de direction et disciplinaire de l'employeur.

Des évolutions notables en prise avec des sujets sociétaux sont en effet à observer en ce début d'année 2017.

I. Les obligations en matière de vestiaires et de restauration assouplies par un décret du 6 octobre 2016

Le décret n°2016-1331 du 6 octobre 2016 a assoupli les obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail.

❖ S'agissant des obligations en matière de vestiaires :

Jusqu'à présent, des vestiaires collectifs étaient exigés indistinctement pour tous les salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, il est possible de les remplacer par un meuble de rangement sécurisé situé près des postes de travail, dédié aux effets personnels.

L'assouplissement de cette obligation ne concerne cependant que les salariés qui ne sont pas tenus de porter des vêtements ou des équipements de protection individuelle.

❖ S'agissant des obligations en matière de restauration sur les lieux de travail :

Jusqu'alors, si moins de 25 salariés souhaitaient prendre habituellement leur repas sur leur lieu de travail, l'employeur devait disposer d'un emplacement permettant aux salariés de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Pour que cet emplacement puisse être installé dans les locaux affectés au travail, il fallait :

- que l'activité de ce local ne comporte pas l'emploi de substances ou de préparations dangereuses ;
- une autorisation de l'inspecteur du travail et un avis du médecin du travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, **il n'est plus nécessaire de solliciter cette autorisation.**

Il suffit simplement désormais de procéder à une déclaration préalable à l'attention de l'inspection du travail et de la médecine du travail pour pouvoir aménager cet emplacement dans les locaux affectés au travail, sous réserve que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Cette déclaration doit être effectuée **par tout moyen** lui conférant **date certaine**. L'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception est par conséquent préconisé. Un arrêté interministériel doit encore fixer le contenu de cette déclaration.

II. Liberté religieuse et principe de neutralité en entreprise : une clause de neutralité religieuse inscrite au règlement intérieur

Dans le prolongement de l'affaire Baby Loup, la loi Travail a consacré la faculté pour une entreprise privée de faire figurer dans son règlement intérieur une clause de neutralité religieuse.

Le nouvel article L.1321-2-1 du Code du travail dispose en effet 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* ».

Il s'agit ainsi d'interdire ou limiter dans l'entreprise le port de tenues ou de symboles religieux ou toute manifestation disproportionnée de ses convictions par un salarié.

Au vu des travaux préparatoires relatifs à la loi du 8 août 2016, l'objectif de cet article est de :

- lutter contre le communautarisme, notamment en entreprise ;
- donner un cadre légal aux chartes de laïcité déjà adoptées ;
- sécuriser les règlements intérieurs d'entreprise comportant déjà ce type de disposition.

Un guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées a été présenté par Madame El Khomri aux partenaires sociaux en novembre 2016 pour éclairer les conditions d'application de ce nouvel article.

Il est présenté sur le site du Ministère du Travail et de l'Emploi :
www.travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/reactions-au-travail/pouvoir-de-direction/article/guide-pratique-du-fait-religieux-dans-les-entreprises-privées

❖ **Les contours du principe de neutralité**

La loi ne définit pas le principe de neutralité qui ne se limite pas à la manifestation des convictions religieuses mais concerne également des convictions politiques et philosophiques du salarié dans le cadre de l'entreprise.

La liberté religieuse se distingue de la liberté de croyance qui demeure absolue. C'est bien la manifestation de ses convictions religieuses qui peut être limitée à condition qu'elle **cause un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise**.

En aucun cas, le principe de neutralité dans le règlement intérieur ne peut être inscrit comme un principe absolu.

❖ **Un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise**

La loi consacre deux restrictions à la manifestation par un salarié de ses convictions religieuses :

1. La mise en danger d'une autre liberté ou d'un autre droit fondamental :

Le principe de neutralité ne doit pas être en conflit avec la liberté de pensée, de conscience ou de religion, les droits fondamentaux de la personne ou porter une atteinte disproportionnée au principe général de discrimination avec un cas particulier à noter pour les entreprises de tendance, dont l'activité est directement liée à une orientation idéologique.

- **La protection de la santé et de la sécurité des salariés**

Quelle est la marge de manœuvre pour les entreprises qui souhaiteraient inscrire le principe de neutralité dans leur règlement intérieur ?

Afin de protéger l'intégrité physique des salariés et protéger ainsi leur santé et leur sécurité, le règlement intérieur peut prévoir l'interdiction du port de tenues, signes ou symboles religieux (barbe, foulard, voile islamique, turban ou kippa...),

notamment lorsque le port d'équipement de protection est nécessaire ou dans le cadre d'un travail avec des machines dangereuses.

- **Un abus de la liberté d'expression : le prosélytisme**

Il est par ailleurs possible de prévoir, au sein du règlement intérieur, l'interdiction des pratiques prosélytes en entreprise, a fortiori, en cas de contact avec un public vulnérable dont il convient de préserver la liberté de pensée, de conscience et de religion.

Une définition par le règlement intérieur des catégories de personnel concernées est impérative pour répondre à l'exigence de proportionnalité.

- **Une atteinte au principe d'égalité homme/femme ou un principe général de non discrimination**

Le règlement intérieur peut également contenir des mesures de prévention au titre de la lutte contre les discriminations et rappeler l'obligation de se comporter de manière respectueuse envers tous les salariés, sans faire de différence de traitement en fonction du sexe ou de la religion et limiter à ce titre le port d'insignes religieuses ostentatoires ou les pratiques assimilables à du prosélytisme ou violant le principe d'égalité homme/femme.

Tout comportement contraire relève d'une faute justifiant la mise en œuvre par l'employeur de son pouvoir disciplinaire.

- **La liberté d'entreprendre**

Au vu du nouvel article L.1321-2-1 du Code du travail, il semble désormais possible d'imposer au personnel, au nom de la liberté d'entreprendre, une tenue neutre au travail afin de préserver l'image de marque de l'entreprise, surtout en cas de contact avec la clientèle.

L'intérêt de l'entreprise devra cependant être caractérisé avec précision. Les intérêts commerciaux de l'entreprise constituent-ils une restriction légitime à la liberté religieuse ?

La question reste en suspens à cette heure, dans l'attente de la position de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) dans les deux affaires relatives au port du voile en entreprise qui sont actuellement pendantes (Affaire C-157/15 et Affaire C-188/15).

Dans cette dernière affaire, l'avocat général a en effet considéré qu'un règlement intérieur qui interdit aux salariés de porter des signes ou tenues vestimentaires religieux lorsqu'ils sont en contact avec la clientèle de l'entreprise entraîne une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions.

Nous attendons avec impatience la position de la Cour de justice sur cette question sensible.

2. La nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise :

Les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise devront être caractérisées de façon objective et matériellement vérifiable pour restreindre la manifestation des convictions des salariés.

Il pourrait être envisageable de prévoir, au sein du règlement intérieur, l'interdiction pour le salarié d'interrompre son travail pour exercer un culte religieux **en dehors de son temps de pause** sur ce fondement...

De façon concrète, le refus d'un salarié d'exécuter une ou plusieurs tâches en raison de ses convictions religieuses peuvent encore être constitutifs d'une faute pouvant faire l'objet d'une sanction, peu important que le motif du refus revête un caractère religieux.

Il en serait de même du refus de se rendre à une visite médicale en raison de sa croyance.

❖ La proportionnalité de la restriction de la manifestation des convictions des salariés

Dans tous les cas, le principe de neutralité ne doit pas excéder ce qui est nécessaire à la réalisation de l'objectif poursuivi et ne doit pas porter une atteinte excessive aux droits des salariés.

Ainsi, une clause interdisant de façon générale et radicale la manifestation de toute conviction politique ou religieuse dans l'entreprise est à proscrire alors qu'une clause imposant une obligation de réserve ou de retenue dans la manifestation des convictions est admise.

La rédaction de la clause instaurant un principe de neutralité religieuse dans l'entreprise devra être particulièrement réfléchie, circonstanciée et précise pour ne pas donner lieu à discussion.

Le Ministère du travail préconise d'adopter une démarche concertée en amont dans la mise en place du principe de neutralité de l'entreprise impliquant une concertation étroite non seulement avec les représentants du personnel et plus largement la communauté de travail.

III. Le dépistage des stupéfiants en entreprise, un ajout au règlement intérieur en lien avec le contrôle d'alcoolémie

Le Conseil d'Etat a tout récemment validé les tests salivaires de détection de produits stupéfiants prévus par un règlement intérieur (CE, 5 décembre 2016, n°394178).

Pour être valides, les tests de dépistage des stupéfiants prévus par un règlement intérieur d'entreprise doivent répondre à plusieurs **conditions cumulatives**, inspirées des tests d'alcoolémie susceptibles d'être pratiqués dans les entreprises :

- Ils doivent pouvoir faire l'objet d'une contre-expertise médicale, à la charge de l'employeur ;
- Ils doivent être pratiqués sur les seuls salariés occupant les postes dits « hypersensibles drogue et alcool » pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié lui-même et les tiers (collègues ou public...). En l'absence de liste réglementaire, il incombe à l'entreprise de définir ces postes en consultant le CHSCT, qui pourra lui-même solliciter la nomination d'un expert à cet effet ;
- L'employeur ou le supérieur hiérarchique en charge de pratiquer le test doit respecter le secret des résultats du dépistage.

Pour ces différentes raisons, le Conseil d'Etat admet que ces contrôles aléatoires de consommation de substances stupéfiantes ne portent pas une atteinte disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives au regard de **l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur**.

Ils seront d'autant plus justifiés et admis qu'ils s'inscriront dans le cadre d'une politique de prévention des addictions menée par l'entreprise, en étroite concertation avec le CHSCT et/ou la médecine du travail.

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans une démarche de révision de votre règlement intérieur, si elle devait être engagée dans votre entreprise sur ces différents sujets.