

Bulletin social des étudiants en Master II PGRDS

(Prévention et gestion des risques en droit social)

N° 22
Mars
2017

Sommaire

- 👁 Article n° 1 : La réforme du suivi médical des salariés : une mesure supplémentaire d'objectivation de la responsabilité de l'employeur en matière de santé sécurité ?.....2
- 👁 Article n° 2 : Le télétravail : un mode d'organisation de travail moderne à l'encadrement juridique inadapté.....3
- 👁 Article n° 3 : Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise : dépistage de la consommation de drogues.....4
- 👁 Article n° 4 : L'«inversion de la hiérarchie des normes », un cheval de Troie dans le système du droit du travail français ?5
- 👁 Article n° 5 : La restriction de certaines libertés personnelles du salarié dans l'entreprise : la question épineuse de la liberté d'expression religieuse.....6

Actualités du Master II « PGRDS »

Mars 2016 : de nouvelles dispositions, facteurs potentiels de risques pour les entreprises sont à signaler.

Alors que certaines dispositions de la loi travail viennent tout juste de rentrer en vigueur, et que d'autres sont toujours en attente de décrets d'application, de nouvelles lois apportent des nouveautés au droit social.

La loi n°2017-86 du 27 Janvier 2017 dite d'égalité et de citoyenneté prévoit des dispositions qui doivent alerter les entreprises. Outre l'élargissement des formations pouvant être financées par le CPF et la création d'un congé pour l'exercice d'activités associatives, c'est le renforcement de la lutte contre la discrimination qui attire l'attention sur cette nouvelle loi. De là, celle-ci a étendu aux associations la capacité d'agir en justice contre les entreprises accusées de discrimination. D'autres mesures ont été prises pour lutter contre ce fléau social : désormais la politique interne de l'entreprise de lutte contre la discrimination sera prise en compte dans les conditions d'exécutions des marchés publics. Enfin, une obligation de formation des salariés pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Ce mois-ci, votre bulletin d'information abordera diverses questions relevant du domaine de l'exécution du contrat de travail et en lien pour la plupart avec la loi Travail. Ainsi seront abordés la réforme du suivi des salariés et le télétravail. Ensuite, quelques mots seront apportés sur le pouvoir de l'employeur en matière de dépistage de consommation de drogue. Enfin, des analyses seront faites sur l'inversion de la hiérarchie des normes et la liberté d'expression religieuse.

Les articles ci-dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335-3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

La réforme du suivi médical des salariés : une mesure supplémentaire d'objectivation de la responsabilité de l'employeur en matière de santé sécurité ?

L'employeur est soumis à une obligation de prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail. En effet, L'article L.4121-1 du code du travail dispose que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », la nature des obligations, ayant été dégagée par la jurisprudence depuis 2002. La réforme de modernisation de la médecine du travail issue de la loi n°2016-1088 du 08 Aout 2016 s'inscrit dans un récent mouvement jurisprudentiel d'objectivation de la responsabilité de l'employeur en la matière.

La loi relative au travail du 08 Aout 2016, précisé par le décret D. 2016-1908 du 27 Décembre 2016, instaure les nouvelles modalités du suivi médical des travailleurs. Dans son contenu, la loi prévoit notamment un espacement des visites médicales périodiques, dont la périodicité est déterminée en fonction des conditions de travail, de l'état de santé, de l'âge du salarié, et des risques professionnels auxquels il est exposé. En outre, cette réforme prévoit un allègement des obligations de l'employeur pour les salariés affectés à des postes ne présentant pas de risque particulier : la suppression de la visite médicale d'embauche ainsi qu'un allègement du suivi médical. Par conséquent, la loi restreint à certains égards le contenu des obligations de prévention de l'employeur. Cette restriction est en harmonie avec le récent mouvement jurisprudentiel.

En effet, après avoir longtemps opté pour une obligation de sécurité de résultat en matière de santé et sécurité des salariés, la Cour de cassation a fait basculer le régime de responsabilité de l'entreprise en posant une simple obligation de moyen renforcée.

La loi Travail octroie une grande place à la négociation. Désormais, le droit à la déconnexion est l'une des thématiques devant être négociée annuellement, entre les employeurs et les représentants syndicaux.

En matière de sécurité sociale, depuis 2002, la Haute juridiction considérait « *qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.* » (Chambre sociale 28 Février 2002, n° 99-17.201). Cette obligation de sécurité de résultat, incombant à l'employeur, avait pour effet de le rendre responsable de manière irréfragable en cas de dommage causé au salarié, même lorsque celui-ci en était la cause exclusive.

Cette sévérité était couplée, par une obligation spécifique de prévention en droit du travail. L'employeur devenait responsable alors même qu'il avait respecté toutes ses obligations de prévention.

Toutefois, depuis 2015, la jurisprudence tente d'assouplir ce régime en soumettant désormais la mise en jeu de la responsabilité de l'employeur aux manquements de celui-ci de ses obligations de prévention. (*Chambre sociale 05 Mars 2015 n013-26.321 ; Chambre sociale AREVA 22 Octobre 2015, n°14-20.173*). L'arrêt « *Air France* » (Chambre sociale 25 Novembre 2015 n° 14-24.444) marque un tournant dans la caractérisation de l'obligation de l'employeur en matière de santé et sécurité. L'employeur est désormais soumis à une obligation de moyen renforcée. Il peut renverser la présomption s'il démontre qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Par conséquent, par l'allègement des obligations de prévention pour les salariés affectés à des postes ne présentant pas de risque particulier, la loi Travail restreint davantage le domaine de responsabilité de l'entreprise, s'inscrivant donc dans ce mouvement d'objectivation de sa responsabilité.

Enfin, le législateur instaure la possibilité pour le salarié de solliciter une visite médicale auprès de son employeur. Déchargé de son obligation de prévention, cette mesure aura-t-elle pour effet de transférer sur le salarié le risque santé ?

ROUZIER Morgane

Le télétravail : un mode d'organisation de travail moderne à l'encadrement juridique inadapté.

Si la loi Travail a donné lieu à un mouvement de contestation, quelques dispositions de celles-ci n'ont pas fait grand bruit. Tel est le cas de l'article 57 de la dite loi, prévoyant l'organisation d'une concertation des partenaires sociaux sur le développement du télétravail.

Ce mode d'organisation du travail récemment introduit dans le corpus législatif se définit comme le travail effectué par le salarié hors des locaux de l'entreprise, de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'une relation de travail. Il est à souligner que les tâches accomplies par le salarié en télétravail auraient également pu l'être en présentiel dans l'entreprise par le salarié (article L.1222-9 du code du travail).

Cependant, sa mise en place de plus en plus fréquente soulève des points que la loi a négligé de traiter.

La mission fixée est celle de faire un état des lieux du télétravail, concernant notamment son taux par branche, selon la famille professionnelle et le sexe ainsi que selon la liste des métiers éligibles à ce mode d'organisation du travail.

L'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours tout comme la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques devront être débattues afin de les articuler au mieux avec la vie privée du salarié. Il en sera de même concernant les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié.

La finalité de cette concertation sera d'établir un guide des bonnes pratiques en qualité de document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise.

La loi « Warsmann II » du 22 Mars 2012 dispose que l'employeur a à l'égard du télétravailleur, les obligations de droit commun qu'il a vis-à-vis de ses salariés. Or il apparaît, comme le souligne le rapport établi par Bruno MEETLING, (« Transformation numérique et vie au travail », Septembre 2015), que ce mode d'organisation de travail se trouve confronté à des difficultés concernant la sécurité et la santé, l'isolement mais aussi le volontariat du salariat.

Si l'obligation de sécurité qu'a l'employeur vis-à-vis de ses salariés n'est plus de résultat mais de moyen renforcé (arrêt *Air France*, 25 Novembre 2015, n°14-244444), il n'en demeure pas moins que ce dernier doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Or le télétravail, s'il peut s'exécuter depuis le domicile du salarié, peut également être exercé depuis des espaces de coworking. Dans le premier cas, l'obligation de l'employeur se heurte au respect de la vie privée du salarié et dans le second, l'employeur n'a pas la maîtrise ni le contrôle des lieux dans lesquels le salarié exécute sa prestation de travail, ces derniers pouvant varier.

Dès lors la qualification d'accident de travail se heurte également au télétravail. L'article L.411-1 du Code de la Sécurité Sociale définissant l'accident du travail comme celui « survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne travaillant à quelque titre et en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ».

Lorsque le télétravail est effectué à domicile se pose alors la question de la distinction entre accident de travail et accident domestique. La preuve du caractère professionnel pourra également être rapportée par la détermination contractuelle des horaires de travail du télétravailleur mais cela semble être en opposition avec la libre organisation de son temps de travail attachée bien souvent au statut de télétravailleur.

Le télétravail semble apporter une meilleure qualité de vie et de productivité au télétravailleur mais cela n'est-il pas au détriment du sentiment d'appartenance à l'entreprise ? Bien que la loi prévoit la tenue d'un entretien annuel afin d'évoquer les conditions de travail et la charge de travail du télétravailleur, il revient à l'employeur de veiller à ce que le salarié ne se sente pas ou ne soit « exclu » de la collectivité de travail.

Enfin, le volontariat exigé du salarié à voir son travail organisé en dehors des locaux de l'entreprise a pour conséquence d'être réversible. Or la loi ne consacre pas un véritable droit du salarié à retrouver un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles, mais simplement une priorité d'occupation ou de reprise. Cela semble contredire le caractère volontaire exigé du télétravail.

La concertation qui devait initialement avoir lieu avant le 1er Octobre 2016 a finalement débuté le 20 Décembre 2016. Il est à espérer que la publication dudit guide des bonnes pratiques soit d'une réelle utilité aux partenaires sociaux lors des négociations de convention ou d'accord collectif d'entreprise, le télétravail étant la concrétisation de l'ère du numérique.

DREUX Gwenaëlle

Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise : dépistage de la consommation de drogues

Le chef d'entreprise peut user de son pouvoir disciplinaire lorsque celui-ci estime que le salarié a commis une faute répréhensible en adoptant un comportement contraire à la bonne exécution de la relation contractuelle.

Ces comportements fautifs et leurs sanctions sont prévus dans un règlement intérieur, qui est un acte unilatéral de l'employeur, dont le salarié en est tenu informé. Les clauses prévoyant les fautes et les sanctions doivent être licites par exemple, l'agissement fautif ne doit pas être pris d'un fait de la vie privée, sous certaines conditions et la sanction de la faute ne doit pas être, à titre d'illustration, une sanction pécuniaire.

L'employeur étant tenu à une obligation de sécurité de résultat, il pourra prévoir dans une clause du règlement intérieur des contrôles de test d'alcoolémie ou de test salivaire à destination des salariés, tout en respectant les droits des personnes et des libertés individuelles.

Ces types de clauses font régulièrement l'objet de contentieux, qui sont souvent tranchés par le Conseil d'Etat, ce fut le cas de l'affaire de la société SOGEA SUD en effet le 5 Décembre 2016, le Conseil d'Etat a affirmé qu'un règlement intérieur prévoyant la possibilité pour un employeur de pratiquer un test salivaire de dépistage de drogues ne sera pas frappé d'irrégularité. La clause litigieuse prévoit la possibilité pour l'employeur de pratiquer des tests salivaires aléatoirement visant les salariés occupants un poste dit hypersensible. Ce type de test de dépistage de drogue ne faisant l'objet d'aucune mesure législative, le Conseil d'Etat apporte des éclaircissements sur ce thème. En effet l'employeur devant veiller à la sécurité et à la santé de ses salariés, l'employeur se doit de prévoir une telle clause.

En l'espèce cette clause a été considérée comme illicite par l'inspection du travail au motif qu'il y avait une atteinte aux libertés individuelles des salariés disproportionnée au but de sécurité recherché. La décision de l'inspection du travail a été annulée par le tribunal Administratif de Nîmes mais la Cour d'Appel de Marseille a infirmé cette décision car le test salivaire est un examen biologique devant être pratiqué par le corps médical. Mais le Conseil d'Etat en a décidé autrement, c'est en cela que la solution peut paraître inédite en effet le conseil d'Etat considère que le test salivaire ne relève pas « *d'un examen de biologie médicale* » au sens de l'article L. 6211-1 du code de la Santé Publique, au motif que ce test n'a pas pour but de prévenir ou de guérir une addiction, ce test a pour finalité de déterminer si la personne est bien sous l'emprise d'un stupéfiant.

Il pourra alors être pratiqué par l'employeur et les résultats seront couverts par le secret professionnel. Si le test s'avère positif, une disposition du règlement intérieur prévoit que le salarié pourra faire appel à une contre-expertise médicale dans les brefs délais et sera à la charge de l'employeur. Le salarié s'expose à une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement.

Par conséquent le Conseil d'Etat estime qu'un règlement prévoyant la pratique du test salivaire par l'employeur ne va pas à l'encontre du principe du respect des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives, car ce test en l'espèce n'est pas mis en place de façon systématique, il est justifié par le risque d'accident lié à la consommation de stupéfiants, l'employeur doit prévenir ou faire cesser une situation dangereuse et ce test cible uniquement les personnes occupant un poste sensible donc le salarié doit être préalablement informé qu'il fera l'objet d'un contrôle.

Une remarque peut être faite sur le caractère non biologique du test salivaire en effet si celui-ci aurait été considéré comme un acte médical, par le Conseil d'Etat, il n'aurait été pratiqué que par un médecin, par conséquent les résultats auraient été couverts par le secret médical ce qui exclut qu'ils puissent être interprétés par un supérieur hiérarchique et de prononcer une quelconque sanction disciplinaire ou un licenciement. L'employeur étant soumis à une obligation de préserver la santé et la sécurité de ses salariés il doit appliquer une véritable politique de prévention des addictions et ne pas uniquement prévoir une clause sur les sanctions encourues en cas de consommation de drogues.

Le Conseil d'Etat en rendant cette pratique licite par l'employeur, se posera la question de la fiabilité du test, les circonstances dans lesquelles le test sera pratiqué à savoir si l'employeur a bien respecté les consignes d'utilisation du test pouvant aboutir à un résultat faussé, la seule possibilité ouverte aux salariés pour se défendre, en cas de test positif, c'est une contre-expertise médicale qui devra être fait dans les brefs délais.

CARRASCO Valentine

L'«inversion de la hiérarchie des normes», un cheval de Troie dans le système du droit du travail français ?

Ayant été au cœur de ce que bon nombre ont qualifié de « *forcing législatif* », l'article 49.3 de la Constitution a permis, pour sa 86e utilisation sous la 5e République, le passage d'une loi dont les contestations ne sont plus à relater. Si désormais, l'on constate un refroidissement des ardeurs face à cette loi qui est depuis entrée en vigueur, certains n'ont pas abdiqué pour la voir disparaître de l'ordonnement juridique français, en témoigne le recours opéré par les syndicats FO et CGT déposé devant l'OIT afin de faire juger contraire les dispositions de la loi litigieuse aux principes et textes fondamentaux auxquels la France est liée (Voir à cet effet, *Liaisons Sociales actualité*, du 2 Février 2017). Parmi ces dispositions censées être contraires à ces principes fondamentaux, figure la primauté que la loi de 2016, dite loi travail confère à l'accord d'entreprise, principe censé opérer une « inversion de la hiérarchie des normes » en droit du travail. Dans ce contexte où l'on perçoit encore une hostilité de certains à l'une des mesures phares de cette loi, il convient de s'interroger sur son impact sur l'ordonnement juridique social. Constitue-t-elle véritablement un danger pour les salariés? Autrement dit, serait-on en présence d'un nouveau principe qui ébranlerait les principes fondamentaux du droit social français ?

La lecture des nouvelles dispositions relatives à la durée de travail permettent de constater la nouvelle articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise. Ainsi, comme l'indique la nouvelle formulation des articles L3121-6 et suivants du code du travail, ce sera désormais « une convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, une convention ou un accord de branche » dans la détermination des règles touchant pour l'instant le domaine de la durée de travail. L'analyse de la nouvelle formulation de ces dispositions fait ressortir indubitablement la primauté que la nouvelle loi accorde à l'accord d'entreprise. Désormais donc, l'accord conclu au niveau inférieur, soit dans le cadre de l'entreprise, pourra s'appliquer quand bien-même il dérogerait à l'accord d'un niveau plus supérieur, concernant toute la branche. C'est en cela que pour bon nombre de praticiens, l'on serait en mesure de parler d'une inversion de la hiérarchie des normes. Celle-ci se matérialiserait donc par la possibilité pour les entreprises, de déroger par des dispositions moins favorables aux salariés (par ricochet, plus favorable à l'employeur), et cela au nom de la réalité de leur fonctionnement, aux dispositions de la convention collective.

Lorsqu'on regarde l'évolution de la législation, l'on se rend compte dès 2004, que la loi accordait une importance aux accords d'entreprise. Déjà, ceux-

ci pouvaient déroger à des accords d'un champ territorial plus important, sous réserve de respecter, outre des matières d'ordre public, certaines dites « *verrouillées* ». Optique poursuivie par la loi de 2008, elle a été finalement achevée en 2016 consacrant un plus grand pouvoir aux accords d'entreprise.

L'analyse de cette évolution permet de comprendre au mieux le choix du législateur. En effet, les relations de travail étant principalement collectives, le dialogue constitue un enjeu primordial dans le déroulement de ces relations. Ainsi, favoriser le dialogue, ne conduirait-il pas à engendrer des règles plus efficaces d'organisation de travail ? D'ailleurs, un regard sur l'exposé des motifs de la loi de 2016 permet de mieux comprendre la portée du choix opéré par le législateur : passer d'une culture de l'affrontement (*entre syndicats employeurs et salariés*) à une culture de compromis.

De plus, l'expression « *inversion de la hiérarchie des normes* » doit être prise avec des pincettes. En effet, parler d'une inversion de la hiérarchie de normes reviendrait à affirmer qu'en tout état de cause, l'accord d'entreprise s'appliquerait en cas de conflit avec une disposition conventionnelle plus large. Or, il s'agit beaucoup plus d'un système de répartition de compétences dans l'élaboration de règles, que d'inversion dans l'application de celle-ci. A voir de près, la loi laisse aux entreprises le soin de déterminer certaines règles spécifiques en prenant en compte, et cela au mieux, la spécificité de leur fonctionnement. Réciproquement, elle laisse à l'accord de branche, un minimum à régir, donc un ordre public dit conventionnel qu'en aucun cas de figure, l'accord d'entreprise ne puisse déroger.

Enfin, si la loi de 2016 a accordé une plus grande importance à l'accord d'entreprise, elle a aussi révisité ses conditions de validité, renforçant ainsi sa légitimité et donc la protection des salariés dans la mise en œuvre de cet accord dans l'entreprise. Ainsi, outre une nouvelle majorité d'engagement plus importante, les salariés peuvent aussi dans certaines modalités intervenir dans le processus d'élaboration de l'accord, ce qui garantit leur droit.

En définitive, loin d'être un danger, la supposée « *inversion de la hiérarchie des normes* » en tant que l'une des mesures phares de la loi de 2016 doit être perçue comme une évolution, mieux, une réelle opportunité pour les acteurs du monde du travail pour la mise en place de règles plus efficaces dans l'organisation de leurs rapports. Elle doit servir de fer de lance, de tremplin pour la garantie des droits des salariés, et donc ne pas être réduite à un cheval de Troie qui ébranlerait les principes fondamentaux du droit du travail français.

TETCHI Yann

La restriction de certaines libertés personnelles du salarié dans l'entreprise : la question épineuse de la liberté d'expression religieuse.

Si l'employeur peut aisément justifier la nécessité de restreindre la liberté de se vêtir de ses salariés par des arguments tirés de la nature de la tâche à accomplir et en démontrant le caractère proportionné de la contrainte vestimentaire par rapport au but recherché (*Chambre sociale. 28 Mai 2003, Monribot c/ Sagem*), il n'en est toutefois pas de même en ce qui concerne la restriction de la liberté d'expression religieuse, un point qui préoccupe souvent certains employeurs.

Si cette question a été réglée dans le service public, qui impose un respect du principe de laïcité issu de l'article 1er de la Constitution, ce n'est pas le cas dans les entreprises du secteur privé qui ne peuvent appliquer une prohibition générale de la liberté d'expression religieuse. L'employeur ne peut donc pas formuler d'interdiction générale et absolue concernant certaines pratiques religieuses, mais peut apporter des restrictions à la liberté de manifester ses convictions religieuses que si celles-ci sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (*article L.1321-3 du code travail*). La cour de cassation précise même que lesdites restrictions doivent répondre à une exigence professionnelle et déterminante (*Chambre sociale 19 Mars 2013, n° 11-28.845*). Une telle restriction pourra donc être valable si elle est essentielle pour une tâche que le salarié doit accomplir et qui requiert qu'il ôte tout signe, même religieux, de nature à affecter la réalisation de cette activité, ou si celle-ci nécessite pour lui de revêtir un vêtement ou un équipement de travail qui pourrait faire obstacle d'une manière ou une autre à sa liberté de manifester extérieurement ses convictions religieuses.

Mais en dehors de ces cas de figure, comment être sûr que cette restriction n'est pas disproportionnée ? Comment être certain que la décision de restreindre certaines manifestations religieuses du salarié n'est pas contraire aux dispositions de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme qui énonce clairement que chaque individu, et donc le salarié, a le droit de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé ? Sachant que pour certaines religions, cette manifestation passe par le port de signes religieux, ostentatoires ou non, mais aisément identifiables. Car il faut bien l'avouer, certaines restrictions de la liberté d'expression religieuse ne sont pas forcément motivées par les objectifs précités, mais par des préjugés dissimulés constitutifs de discrimination. D'ailleurs ces restrictions sont souvent concentrées vers certaines religions, plus ostensibles que d'autres.

Alors comment faire la part des choses ? D'autant que la justification du caractère proportionné de la restriction est parfois bien douteuse. C'est notamment le cas de la décision de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation du 25 Juin 2014, affaire Baby Loup, qui avait reconnu que licenciement d'une salariée portant un foulard était valable car elle était en relation directe avec des enfants et leurs parents dans une structure de petite taille. On est en effet en droit de se demander en quoi, dans cette affaire, le simple port d'un voile ou d'un foulard était de nature à heurter d'autres libertés et droits fondamentaux ou ne répondait aucunement à une exigence professionnelle et déterminante. Par cette décision, la haute juridiction donne du crédit aux entreprises dite de tendance ou de conviction qui entendent prôner une idéologie, une morale, une éthique, une philosophie ou une politique qui leur permettent de restreindre certaines libertés de leurs salariés au nom de cette éthique.

D'ailleurs le législateur français semble aller un peu plus dans le sens d'une véritable reconnaissance de la restriction de certaines libertés religieuses dans les entreprises du secteur privé, puisqu'il a offert aux employeurs, à travers l'article L.1321-2-1 du code du travail, issu de la loi du 8 Août 2016, la possibilité d'instaurer un principe de neutralité dans l'entreprise en l'inscrivant directement dans le règlement intérieur.

Une décision plutôt à contre-courant du droit européen, à l'heure où celui-ci semble beaucoup moins favorable aux restrictions des libertés religieuses dans l'entreprise (*CEDH, 15 Janvier 2013, Eweida et autres c/ Royaume-Uni*) et que la CJUE doit répondre à une question préjudicielle de la chambre sociale de la Cour de cassation, en date du 09 Avril 2015, n° 13-19.855, sur le caractère discriminant ou non d'une demande de retrait d'un signe religieux justifiée par les exigences d'une clientèle. La réponse du juge européen devrait être apportée d'ici quelques mois, mais il est à parier que ce ne sera pas la seule question préjudicielle sur ce sujet émanant de la juridiction française à laquelle il aura à répondre dans les années à venir...

BOUASSA Lionel