

## Mesures diverses

### I. Le bulletin de paie électronique

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Code du travail autorise l'employeur à procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sauf opposition du salarié.

Jusqu'à présent, la suppression du bulletin « papier » devait recueillir l'accord de chaque salarié.

La remise électronique devra permettre de garantir l'intégrité des données mais aussi leur disponibilité pendant une durée fixée par décret et leur confidentialité. En outre, les données seront accessibles dans le cadre du service en ligne associé au compte personnel d'activité.

⇒ Ces dispositions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017, sous réserve de la parution des décrets.

### II. Inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur

Un article est intégré dans le Code du travail (*article L. 1321-2-1*). Il prévoit désormais 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*** ».

Cette introduction dans le Code du travail permet aux entreprises d'intégrer des restrictions à l'expression des convictions religieuses dans le règlement intérieur dès lors que de telles restrictions sont proportionnées et visent à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Cette disposition donne une base légale aux principes dégagés par la Cour de cassation dans l'affaire « Baby-loup » (Cass. Soc., 25 juin 2014, n°13-28369). Les juges avaient validé le licenciement d'une salariée d'une crèche privée qui avait refusé d'ôter son voile islamique malgré l'obligation de neutralité prévue par le règlement intérieur. En l'espèce, la restriction prévue avait été considérée comme légitime car suffisamment précise et justifiée par le contact de la salariée avec de jeunes enfants au sein d'une structure de petite taille.

Dans l'Institution, cet article vient conforter la jurisprudence de la Cour de cassation qui considère que les principes de neutralité et de laïcité du service public **sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé**. Dès lors, les salariés des organismes de sécurité sociale sont soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires.

Ainsi, peu important le fait que le salarié soit ou non directement en contact avec le public, la restriction instaurée par le règlement intérieur est nécessaire à la mise en œuvre du principe de laïcité de nature à assurer aux yeux des usagers la neutralité du service public (Cass. Soc., 19 mars 2013, n°12-11690).

Le règlement intérieur des organismes peut donc intégrer la clause suivante : « *les organismes sont chargés de gérer un service public. Les salariés doivent à ce titre respecter le principe de laïcité de nature à assurer aux usagers la neutralité du service public* ».

 A noter que l'accord de branche relatif à promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 introduit les principes de neutralité et de laïcité du service public dans son préambule :

*« La respect de la diversité et de la non-discrimination est à la base des principes de neutralité et de laïcité du service public auxquels sont assujettis les organismes de Sécurité sociale.*

*Dans ce cadre, conformément à ce qu'a rappelé la jurisprudence, tout salarié est tenu au respect de ces principes, qu'il soit ou non en contact avec le public.*

*Aussi, il doit s'abstenir, dans l'exercice de son activité professionnelle, de manifester, par des signes extérieurs, ses convictions politiques ou ses croyances religieuses ».*