



ORDRE NATIONAL  
DES CHIRURGIENS-DENTISTES

---

## RELATIONS EMPLOYEURS-EMPLOYÉS

### PRINCIPE DE NEUTRALITÉ POLITIQUE, PHILOSOPHIQUE ET RELIGIEUSE

---

L'interdiction du port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique par tous.

**L'article L. 1321-2-1 du code du travail** prévoit que le règlement intérieur d'une entreprise peut contenir des dispositions imposant 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.

Les juges européens et français ont précisé qu'une règle interne, écrite ou non, est valable pour poser une telle interdiction, dès lors que tout le monde en est informé et que les principes qui en découlent sont appliqués de façon cohérente à tous sans stigmatiser un signe, une religion ou une attitude en particulier.

Dès lors, l'application du principe de neutralité dans le cas de contact avec le public a été jugée comme proportionnée au but recherché de sérénité dans les relations avec les clients.

Un cabinet dentaire étant un établissement recevant un public divers et varié, les chirurgiens-dentistes peuvent imposer l'application de ces règles de neutralité à tous les membres de leur personnel susceptibles d'entrer en contact avec leurs patients.

Néanmoins, le chirurgien-dentiste employeur ne peut interdire à ses salariés d'avoir leurs propres convictions religieuses, syndicales, politiques, ou philosophiques (article L. 1121-1 du code du travail).

Toute sanction, mesure discriminatoire ou licenciement qui serait justifié par l'appartenance religieuse du salarié serait illégal. L'employeur ne peut pas non plus interdire, de façon générale et absolue, le droit à un salarié d'exprimer sa religion dans l'entreprise.

Par contre, il peut poser certaines limites justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Il peut aussi sanctionner les abus du droit d'expression tels que le prosélytisme et les actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés.