



Haut Conseil à l'intégration

Avis

EXPRESSION RELIGIEUSE ET LAÏCITE DANS L'ENTREPRISE

Cet avis a été établi sur le rapport d'Alain Seksig, Inspecteur de l'Education nationale, chargé de la mission Laïcité au sein du Haut Conseil à l'intégration (HCI). Il a été élaboré par le groupe de réflexion et de propositions sur la laïcité réuni par le HCI. La composition de ce groupe figure en annexe du présent avis. Ont participé à sa rédaction Caroline Bray et Barbara Lefebvre, chargées de mission, avec le concours de Benoît Normand, Secrétaire général, Suzel Anstett, chargée d'études et Claire Séréro, chargée de mission au HCI.

Cet avis a été discuté et approuvé par le collège du HCI réuni en séance plénière le 5 juillet 2011, sous la présidence de Patrick Gaubert, avec notamment la participation de Mesdames Soumia Belaidi Malinbaum porte-parole Diversité du MEDEF, Gaye Petek, Nora Remadnia Preziosi adjointe au Maire de Marseille, Malika Sorel, essayiste, et de Messieurs Yazid Chir, chef d'entreprise et ancien président du MEDEF 93, Mohand Hammoumou, maire de Volvic et Jacques Toubon, ancien ministre, président du Conseil d'orientation de la Cité nationale de l'histoire de l'immigration.

Remerciements particuliers à Cathy Kopp, ex-présidente de la commission sociale du groupement des professions de services du MEDEF et membre du collège du HCI, pour sa relecture attentive.

Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise

SOMMAIRE

I. Introduction.....	page 3
II. Laïcité : rappel de quelques principes.....	page 4
III. Des entreprises face à des situations conflictuelles en augmentation..	page 7
IV. Quelles réponses les entreprises apportent-elles aux revendications religieuses ?.....	page 9
V. Que dit le droit ?.....	page 11
VI. Recommandation du Haut Conseil à l'intégration.....	page 17
 Annexes	
A. Membres du groupe permanent de réflexion et de propositions sur la laïcité auprès du HCI	page 21
B. Liste des personnes auditionnées	page 22
C. Tableau extrait de l'enquête d'un cabinet d'études : "Les cas qui posent problème".....	page 23
D. Extrait du Code de déontologie d'un grand groupe.....	page 24

I.Introduction

Lorsqu'en décembre 2003, Bernard Stasi, alors médiateur de la République, remet au Président de la République les conclusions des travaux de la commission de réflexion "sur l'application du principe de laïcité dans la République", qui pour l'histoire portera son nom, l'attention générale se focalise sur la proposition de légiférer sur le port "dans les écoles, collèges et lycées, de tenues et de signes manifestant une appartenance religieuse ou politique". Ce sera chose faite trois mois plus tard ; la loi, votée le 15 mars 2004¹ par l'immense majorité des parlementaires des deux chambres, ne retenant finalement que la première caractérisation.

On ne prête alors guère d'attention à une autre proposition de la "Commission Stasi" pourtant également retenue : la création d'un Observatoire de la laïcité. Créé par décret, le 25 mars 2007², cet observatoire ne devait toutefois pas revêtir la forme initialement conçue. Souhaitant limiter le nombre d'organismes consultatifs institués au cours des quelque vingt dernières années, le Président de la République a préféré confier cette même mission à un organisme déjà existant. C'est ainsi que, par lettre en date du 26 avril 2010, le Président de la République a confié au Haut Conseil à l'intégration (HCI), une mission de suivi des questions liées à l'application du principe de laïcité dans notre pays.

Il est vrai que le HCI a eu, dès sa création en 1989 à la suite de la première affaire de "voile" au collège Gabriel Havez de Creil, à s'interroger sur le sens et les modalités d'application du principe de laïcité.

Ce fut encore le cas en 2000 quand, sous la présidence de Roger Fauroux, le HCI choisit de traiter de la question de "L'Islam dans la République".

En 2006-2007, c'est sous la présidence de Blandine Kriegel qu'il élabore, à la demande du Premier ministre, une "charte de la laïcité dans les services publics"³.

Enfin, c'est en mars 2010 que l'actuel président du HCI, Patrick Gaubert, remet au Premier ministre une série de "recommandations relatives à l'expression religieuse dans les espaces publics de la République"⁴.

C'est dire si, dès sa constitution et au long de son histoire, le HCI a toujours considéré la question de la laïcité comme intrinsèquement liée à celle de l'intégration des personnes d'origine étrangère –et plus globalement l'intégration de tous- à la nation française.

Car au fond, qu'est-ce qu'intégrer sinon créer les conditions d'une solidarité plus étroite entre les membres de la société, et qu'est-ce que la laïcité sinon un principe d'organisation du "vivre ensemble" qui permet de "faire société"?

Pour mener à bien, la mission qui lui a été confiée, le président du HCI a décidé d'installer un "groupe permanent de réflexion et de propositions sur la laïcité" composé d'une vingtaine de personnalités, d'horizons professionnels, philosophiques et politiques divers, connues pour

¹Loi n°2004-228 du 15 mars 2004.

²Décret n° 2007-425 du 25 mars 2007 créant un Observatoire de la laïcité.

³ Cf Circulaire du Premier ministre n°5209/SG du 13 avril 2007.

⁴Recommandations relatives à l'expression religieuse dans les espaces publics de la République (Haut Conseil à l'intégration. La Documentation française. Collection des rapports officiels - 2011).

leur engagement au service de cette valeur fondamentale de notre République (cf liste jointe en annexe A).

S'appuyant sur les compétences ainsi réunies et sur un large partenariat institutionnel, le HCI, pour cette première année, a décidé de travailler sur les problématiques suivantes :

- **Formation** des personnels des fonctions publiques de l'Etat, hospitalière et territoriale portant sur la philosophie et les modalités concrètes d'application du principe de laïcité.

- **Réflexion et propositions** : deux sujets ont été retenus pour cette première année :

- L'expression religieuse et la laïcité dans **l'entreprise**.

- La laïcité à **l'université**.

Aujourd'hui, l'avis que nous rendons sur la question de "l'expression religieuse et la laïcité dans l'entreprise" fait suite à une première réflexion conduite en 2010 et qui a abouti aux recommandations formulées par le HCI en mars 2010, comme indiqué précédemment. Cet avis s'appuie sur les échanges organisés, durant le premier semestre 2011, dans le cadre des réunions du groupe de réflexion et de propositions sur la laïcité, alimentées de plusieurs auditions de personnalités compétentes, en particulier en droit du travail. (cf liste des auditions jointe en annexe B).

II. Laïcité : rappel de quelques principes

En France, la laïcité, comme pratique de pacification sociale, est le fruit d'âpres combats et de longs débats à travers l'histoire de notre pays, jalonnée d'étapes dont l'avènement de la loi du 9 décembre 1905 de séparation des Eglises et de l'Etat est sans conteste la plus déterminante.

Depuis, la Constitution de 1946, reprise dans la Constitution de la Vème République de 1958, a défini dans son article I que : "La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion".

Cette énonciation, de la plus haute et de la plus solennelle valeur institutionnelle, est ainsi venue parachever, un siècle et demi après la Révolution française et la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, le long processus historique de laïcisation de l'Etat et de sécularisation de la société.

Devenu principe constitutif de la République française, la laïcité ne saurait se comprendre comme une option spirituelle particulière, mais constitue bien "un mode d'organisation politique de la Cité" comme le soulignait déjà le HCI dans son rapport de mars 2010.

Ainsi, le HCI a salué le jugement du Conseil de Prud'homme de Mantes-la-Jolie, du 13 décembre 2010, dans l'affaire de la crèche Baby-Loup, appréciant le premier attendu de ce

jugement : *Attendu que la Constitution du 4 octobre 1958 précise en son article premier : "La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale".*

Au sein de notre société, en effet, certaines personnes croient en un dieu ou dans des divinités, quand d'autres n'adhèrent à aucune croyance religieuse, se déclarant athées ou agnostiques. Chacun est libre de croire, de ne pas croire, de changer de religion –liberté de conscience- mais tous ont à vivre ensemble.

La France est l'un des rares pays où les hommes vivent ensemble sans être séparés par la culture ou la religion tout en étant protégés par la loi contre toute discrimination religieuse ou culturelle, dans un espace où la mixité est la règle. Héritée en droit fil de la Révolution de 1789 et de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, la laïcité est une spécificité – non, bien sûr, une exclusivité- française qui doit être préservée, perpétuée, explicitée.

Si elle est un ensemble de droits et d'obligations réciproques fondés sur l'égalité de tous dans l'ordre de l'intérêt général, la laïcité relève aussi de droits et libertés inaliénables pour l'individu, interdisant toute pression communautaire, ethnique ou religieuse tendant à lui imposer contre sa volonté ses choix de vie.

Facteur de concorde, la laïcité est bien le principe d'organisation de la société qui vise à la cohésion du peuple, par delà les différences des sujets qui le composent. Elle ne doit pas plus conduire à l'uniformisation qu'à la négation des différences. La laïcité est le moyen de faire coexister pacifiquement dans un espace commun une pluralité de convictions.

Même si elle ne s'y réduit pas, la laïcité consiste d'abord en la séparation des Eglises et de l'Etat : l'Etat n'exerce aucun pouvoir religieux ; les Eglises, aucun pouvoir politique. C'est pour favoriser le "bien vivre ensemble" que, depuis 1905, la République laïque a consacré cette séparation, garanti la liberté de conscience -dont la liberté de culte- et distingué les espaces publics et privés.

Et c'est cette dernière distinction fondamentale que le HCI a souhaité préciser dans son avis de mars 2010 en différenciant les trois notions suivantes :

- **La sphère publique** où s'appliquent, avec rigueur, les principes de laïcité et de neutralité qui concernent, au premier chef, les agents du service public (tels par exemple les professeurs de l'école publique, les magistrats...) mais également, lorsque la loi le prévoit expressément, en particulier pour des motifs de bon fonctionnement du service, les usagers, qui sont alors appelés à faire preuve de discrétion, voire de neutralité, dans l'expression de leur conviction religieuse ;

- **Le domaine privé** dont la représentation la plus courante est le domicile (lui-même n'étant au demeurant pas soustrait à la loi en matière de crimes et délits) ; mais qui est aussi constitué des lieux privés distincts où il est possible, à plusieurs, et dans le respect de la loi, de partager des opinions, des croyances philosophiques, politiques ou religieuses. C'est le cas par exemple de réunions internes d'une association confessionnelle, d'une section syndicale ou d'un parti politique.

- Enfin l'**espace social** –que nous avons également appelé espace civil dans notre avis de mars 2010⁵- qui comprend juridiquement le domaine public de circulation et les entreprises privées ouvertes au public et aux usagers. Il s'agit là d'un lieu de partage sous le regard d'autrui où s'exercent pleinement les libertés publiques, mais dans les limites de l'exercice des libertés d'autrui et du respect de l'ordre public.

Cette dernière notion est proche de celle retenue par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 7 octobre 2010 qui détermine que *l'espace public est constitué des voies publiques ainsi que des lieux ouverts au public ou affectés à un service public*⁶.

Longtemps, et à raison, les débats concernant la laïcité ont tourné autour de son application dans les services publics, notamment à l'école, où il s'agissait historiquement de protéger la liberté de conscience des élèves de l'emprise de l'église catholique. De la même façon dans les entreprises privées, l'ignorance de la religion de ses salariés par l'employeur a été un progrès social majeur du début du 20^{ème} siècle, libérant ceux-ci de l'éventuelle pression patronale, notamment sous la forme du paternalisme chrétien. Aujourd'hui, si le calendrier républicain est en partie rythmé par un certain nombre de fêtes chrétiennes -du fait de l'histoire de France - celles-ci ont été sécularisées et n'ont de contenu religieux que pour les pratiquants catholiques. Ces jours sont fériés pour tous les travailleurs, français ou étrangers, et ont été englobés dans les avancées sociales du droit du travail.

Jean-Christophe Sciberras, président de l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH), souligne que "pendant longtemps, la question [de la conciliation entre liberté d'entreprendre et liberté religieuse] ne s'est guère posée dans l'entreprise [...] Le paysage a bien changé. La revendication religieuse se fait plus forte, en raison notamment du recours à une main d'œuvre immigrée, originaire de pays non-catholiques, à partir des années soixante"⁷. Dans une société profondément sécularisée, comme la société française, l'entreprise n'a pas à connaître à priori la religion du salarié. Au nom de quoi devrait-on à présent identifier le salarié en fonction de sa religion (réelle ou supposée) alors même que l'on se mobilise, à tous les niveaux, pour lutter contre les discriminations et les statistiques ethniques ? C'est pourquoi, le HCI considère qu'il convient d'affirmer que, dans l'entreprise privée aussi, on a le droit de vouloir travailler dans un cadre religieusement neutre, les individus pouvant y être préservés de toute pression communautaire.

En tant qu'elle met en avant ce qui rassemble et non ce qui divise, qu'elle permet de faire société, de vivre ensemble et non pas simplement côte à côte, la laïcité doit pouvoir, pédagogie aidant, être présente et servir de référence au sein du monde du travail.

⁵ Op cit. cf note n°4.

⁶Décision n°2010-613 du Conseil constitutionnel 7 octobre 2010, relative à la loi interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public.

⁷Cf. Jean-Claude Sciberras: "Travail et religion dans l'entreprise : une cohabitation sous tension" (Revue *Droit social*, n°1. Janvier 2010)

III. Des entreprises face à des situations conflictuelles en augmentation

Depuis quelques années, on assiste à la montée en puissance de revendications ressortissant à l'expression religieuse dans les entreprises. Toute contrainte ou entrave à la liberté religieuse relèverait de la discrimination. Ainsi, a-t-on vu récemment une crèche associative –la crèche Baby-Loup– assignée aux Prud'hommes par une employée, musulmane voilée, à qui la direction avait demandé de retirer son voile ; ainsi également du développement florissant auprès des directeurs des ressources humaines de formations sur la gestion de la diversité religieuse en entreprise.

Certains sites comme *Saphirnews* –dans sa rubrique "Ma foi, le droit et moi"- donnent également des indications et des voies d'actions, qui n'engagent que leurs auteurs, à des employés essentiellement de confession islamique qui souhaiteraient pouvoir exercer leur culte au sein de l'entreprise. Du côté des entrepreneurs et des directeurs des ressources humaines, il devient difficile de concilier liberté d'entreprendre et liberté religieuse, égalité de traitement et liberté d'expression religieuse, diversité et non discrimination.

La problématique est réelle et interroge la société française, fortement sécularisée, qui limitait de fait la religion à l'espace privé. L'émergence de la visibilité religieuse au travers du port de vêtements particuliers comme le voile ou la kippa, de demandes d'horaires aménagés en vue de prières, de repas spécifiques culturels de type halal, de jours de congés pour fêtes religieuses, peut parfois conduire à entraver le fonctionnement de l'entreprise en même temps qu'elle tend à inscrire une dimension communautaire dans sa gestion. Quant aux salles de prières, si certaines entreprises, comme certains sites des usines Renault ou PSA, en ont négocié l'ouverture lors des mouvements syndicaux de la fin des années 70 et du début des années 80, d'autres lieux sont investis comme salle de prière ou salle d'ablution sans l'accord de l'employeur.

Comment les entreprises s'adaptent-elles aux demandes d'ordre religieux de leurs employés ? Toutes les demandes sont-elles recevables ? A quel moment peuvent-elles poser problème ? Face à l'absence de lois claires sur le sujet et de consensus sur ces questions, les chefs d'entreprises et les directeurs de ressources humaines sont le plus souvent laissés seuls juges face à des exigences, qui, faute d'être reçues favorablement, peuvent donner lieu à plainte pour discrimination.

L'étude du cabinet conseil, *First and 42nd*, en décembre 2010 auprès de grands groupes comme Carrefour ou Orange a porté sur la gestion de la diversité religieuse en entreprise. Elle permet de dresser une typologie des demandes et examiner en quoi elles peuvent compromettre ou non le bon fonctionnement de l'entreprise et, plus généralement, la vie de l'ensemble de ses employés.

Les entreprises ne savent souvent pas quelles réponses apporter. Bien des managers sont laissés seuls face à leur questionnement et l'arbitraire tient parfois lieu de lois. Autant d'accommodements avec la pratique religieuse qui conduisent alors à une grande variation dans la pratique : entre ceux qui ne veulent rien entendre et ceux qui s'accommodent, bon gré, mal gré, de demandes au détriment de l'intérêt de tous.

Le premier constat qui ressort de l'enquête est l'extrême difficulté à traiter ce sujet de crainte d'être taxé de racisme. La question religieuse en entreprise se résume en effet à la question de savoir "comment traiter les revendications d'employés musulmans en entreprise". Si ce problème n'était qu'émergent il y a encore trois ou quatre ans, il n'est plus un épiphénomène aujourd'hui.

En même temps que l'on assiste à la montée en puissance des thèmes de la diversité et de la lutte contre les discriminations, les revendications identitaires, aujourd'hui de pratiquants musulmans, sont plus fortes. Ponctuellement elles génèrent un nouveau revendicatif de salariés pratiquant d'autres religions.

L'étude évoquée ci-dessus établit une courbe de tolérance face à l'ingérence de pratiques religieuses croissantes dans la vie de l'entreprise (cf. tableau joint en annexe C, extrait de l'étude susmentionnée, reproduit avec l'aimable autorisation des auteurs).

Ainsi, la période du Ramadan et les habitudes alimentaires sont prises en compte sans trop de difficulté dans un certain nombre de grandes entreprises ; la restauration collective propose le plus souvent deux plats de viandes lorsque du porc est prévu au menu et, à défaut, des plats végétariens.

La question des jours de congés pour fêtes religieuses semble être gérée avec assez de souplesse dans de grandes entreprises quand bien même la circulaire ministérielle qui permet de prendre plusieurs jours de congés supplémentaires par an pour fête religieuse non chrétienne concerne les agents publics, les élèves, les étudiants, ainsi que l'organisation des concours et examens (circulaire N901 du 23 septembre 1967 du Ministère de la Fonction Publique). La question serait plutôt aujourd'hui de savoir si l'employeur a le droit de refuser un jour de congé et si cela ne porte pas atteinte à la liberté d'expression religieuse.

De même, pour ce qui est des habitudes alimentaires, le problème peut se poser par exemple de la tenue de séminaires pour des équipes dont certains employés, du fait de leur pratique religieuse, jeunent ce(s) jour(s)-là ; le contenu même du colis de Noël, usage assez général, pourrait ne pas convenir à certains employés qui arguent d'une pratique religieuse particulière. Pourtant, l'employeur ne doit légalement pas tenir compte de la religion de son employé, et toute pratique qui viserait à répertorier les employés selon leur religion est condamnée par la loi.

L'employeur est donc dans une situation paradoxale : alors que traditionnellement –et à raison- il n'avait pas à connaître a priori la religion de ses employés, il est aujourd'hui placé face à des revendications religieuses lesquelles, si elles ne sont pas prises en compte, peuvent entraîner une plainte pour discrimination directe ou indirecte.

Si les habitudes alimentaires et les demandes d'aménagements d'horaires ou de jours peuvent être gérées avec une certaine souplesse dans les entreprises, sans que cela ne contrevienne trop fortement à la bonne marche de l'entreprise, il en va différemment des demandes de ports de signes religieux particuliers tels le voile ou la kippa, les demandes d'aménagements de lieux de prières, et plus encore, l'inscription de rapports hommes-femmes qui institue le sexisme entre employés.

IV. Quelles réponses les entreprises apportent-elles aux revendications religieuses ?

L'enquête précitée du cabinet *First and 42nd* témoigne d'une grande difficulté pour les entreprises à gérer la question de la place de la religion en leur sein, d'autant qu'elle relève le plus souvent de demandes d'employés de confession islamique.

Ce débat semble tabou et politiquement incorrect du fait de l'histoire passée et des débats récents autour des questions d'identité nationale, ou encore de la commission parlementaire sur la burqa⁸. Craignant d'être soupçonnés de racisme, soucieux de paix sociale autant que mus par une logique économique, les managers, dans leur majorité, ne veulent pas évoquer les problèmes qui se posent et renvoient leur résolution au plus près du terrain. A l'évidence, les employeurs, comme les cadres chargés des ressources humaines, ont besoin d'être formés sur ces sujets. En outre, le dialogue entre partenaires sociaux est un point essentiel de résolution du problème.

On relève aujourd'hui trois types d'attitudes des entreprises face aux demandes d'ordre religieux :

- les premières cèdent sur tous les points, de peur d'être discriminants, pour assurer une paix sociale au sein de l'entreprise, et aussi parfois dans une logique économique de conquête de marchés ;
- les deuxièmes refusent tout, par principe : par peur de l'engrenage, de nuire à la cohésion de l'entreprise, par peur d'alimenter le communautarisme.
- les troisièmes laissent le "terrain se débrouiller" avec ces questions, ce qui aboutit à des traitements très différenciés.

Face à ces multiples réponses, les salariés éprouvent souvent un sentiment d'injustice. A défaut d'échanges et de réponses claires, la loi du plus fort et les pressions communautaires s'instaurent.

Longtemps confinées aux grandes entreprises, les revendications religieuses s'étendent à présent. Dans les entreprises de moins de 50 salariés (80% du parc des entreprises et la moitié des salariés) le tabou est encore plus pesant.

Les chantiers du bâtiment constituent, de notre point de vue, un cas emblématique. On y observe le plus souvent des équipes constituées par communautés d'appartenance et par affinités religieuses.

Dès lors, les accommodements acceptés au nom de la religion se révèlent bientôt discriminants et rompent avec le principe d'égalité de traitement pour les autres : si certains sont exemptés de travail le vendredi ou le samedi, serait-ce à dire que d'autres doivent impérativement les remplacer ces jours là ? Si certains ont des horaires aménagés, pourquoi alors le refuser à d'autres dont les raisons ne seraient pas religieuses mais familiales par exemple ?

De nombreux exemples de la progression des interdits religieux dans l'entreprise nous ont été signalés, par des contrôleurs et inspecteurs du travail, comme empruntant des voies

⁸Ayant abouti à la loi n°2010-1192 du 11 octobre 2010.

parfaitement illégales. Ainsi tel restaurant ne possède pas de vestiaire pour femmes parce que son patron n'envisage pas d'en embaucher. Un salon de coiffure strictement réservé aux femmes, l'inspecteur du travail ne peut entrer pour effectuer un contrôle parce que son intervention troublerait leur intimité. Devant de telles situations, il n'est pas rare que les organisations syndicales elles-mêmes se montrent passives.

Evoquer cette question avec des agents du ministère du Travail dérange, comme nous avons eu l'occasion de le constater lors d'auditions. Certes, ces problématiques ne correspondent pas à « la culture » de ce ministère, qui est fondamentalement celle de la défense des droits des salariés. Lorsqu'il s'agit d'un atelier clandestin, nul doute que l'inspecteur y pénètre, mais face à des revendications religieuses, la volonté peut faire défaut. Tout se passe comme si, au nom de la religion, les entorses à la légalité trouvaient une justification. Or, aujourd'hui, on assiste à une entrée en force de la liberté de croyance, entendue comme liberté d'expression religieuse, qui entame la cohésion dans l'entreprise, et l'on change de paradigme dans la défense des intérêts des salariés.

Alors que les syndicats ont de longtemps revendiqué de meilleures conditions de travail ou des hausses de salaire pour tous..., l'objectif de certains d'entre eux est parfois aujourd'hui d'inscrire des droits différents, au nom de la religion, au risque de s'extraire du droit commun, de le fragiliser.

Dès 2008, de grandes entreprises ainsi que l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH) ont réfléchi à la place de la religion dans l'entreprise, sans trouver véritablement de réponses. C'est également le cas de l'association *Dynamique Diversité*, créée par Laurence Mehaignerie et Dounia Bouzar (également directrice du cabinet de conseil *Cultes et Cultures consulting*). Le recours à des aménagements et des accommodements au cas par cas ne permettent pas en effet de dégager une politique de l'entreprise cohérente et efficace pour assurer la paix sociale.

Certains groupes, comme "Reed Entreprise" –dont le DRH du groupe France a été auditionné– ont intégré un code de déontologie en sus du règlement intérieur. Ce code se réfère à une éthique de la "laïcité" plus qu'au principe juridique (cf extraits en annexe D). D'inspiration anglo-saxonne, ce code insiste sur la notion de respect entre collègues et sur le principe de non-discrimination. Les salariés du groupe ont du lire le code et répondre à des questions s'y rapportant.

S'appuyant sur les principes de diversité, d'intégration et de non-discrimination, un tel code de déontologie invoque la notion de "laïcité des lieux publics et privés", alors que celle-ci n'est jusqu'à présent juridiquement utilisée que dans les services publics. Et ce sont bien les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement qui fondent l'importance de la neutralité des espaces de l'entreprise dans lesquels cohabitent des employés de convictions différentes.

Si ce code n'a pas de valeur juridique, cette approche a paru intéressante au groupe de réflexion. Même si sa mise en œuvre tient sans doute beaucoup à la personnalité de ses promoteurs et à leur « esprit d'entreprise », ce code assure au moins une objectivation par rapport à la neutralité du contrat de travail de droit privé qui n'aborde pas la question religieuse.

V. Que dit le droit ?

Il s'agit ici de présenter ce que le Droit positif (l'ensemble des règles en vigueur à un moment donné dans une société) prévoit pour réglementer l'expression religieuse dans le monde de l'entreprise privée.

Trois éléments caractérisent la règle de droit : elle est générale et abstraite, elle est obligatoire, elle est sanctionnée. La règle de droit telle qu'elle s'envisage dans la société française rejette toute idée d'un droit naturel transcendant vers lequel tendrait le droit positif, en cela on pourrait dire que la règle de droit en France est liée au principe de neutralité laïque.

Dans le cas du monde de l'entreprise, c'est le droit privé qui est concerné traitant des rapports entre les particuliers à travers le droit du travail. Néanmoins, on rappelle que dans certains cas un service public à gestion privée peut conduire à une réévaluation de cette stricte classification droit public / droit privé.

En droit interne, on s'appuiera sur des sources formelles :

- la Constitution, au sommet de la hiérarchie des sources de droit, rappelle son attachement aux principes de 1789 qui ont fait de l'expression religieuse une opinion comme les autres ("*liberté d'opinion, même religieuse*") et qui place, avec le préambule de la Constitution de 1946 reprise par celle de 1958, le principe de laïcité au fondement de la République ("*la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale*"). La croyance est ainsi protégée au même titre que l'incroyance, mais la religion n'est pas protégée de la critique la plus radicale soit-elle, à l'instar de toutes opinions (hormis celles relevant de l'injure raciste).

- la loi en l'occurrence le Droit du travail rassemblé dans le Code du Travail.

On s'appuiera également sur des sources non formelles constituées ici par la jurisprudence et la doctrine.

Inscrite dans le préambule de la Constitution, la laïcité en France a une valeur constitutionnelle supérieure à celle des lois.

Le droit international est également à prendre en compte dans la mesure où les directives et règlements européens ont tenté au fil du temps, en particulier via la question de la lutte contre les discriminations, de donner à la prise en compte de l'expression religieuse dans les espaces publics et privés une place qu'elle n'avait pas, jusqu'alors, dans la culture politique française. De même, les conventions qui valent pour des traités internationaux signés entre les Etats, les engageant en droit, s'appliquant à chaque pays, telle la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE)...

Le postulat de départ est le suivant : l'exercice de la liberté de conscience –y compris religieuse– au sein de l'entreprise privée est à ce jour très insuffisamment encadré de façon spécifique par des textes de loi et règlements, si ce n'est par une jurisprudence circonstanciée et une directive communautaire (cf paragraphes suivants). Aucun accord des partenaires sociaux, notamment à travers des conventions collectives, n'a à ce jour abordé la question de l'expression religieuse dans l'entreprise.

Or, on peut constater aujourd'hui, dans sa prise en compte par le droit et parfois aussi dans l'opinion publique, que la problématique Religion/Entreprise est souvent gouvernée par le

principe de non discrimination (CT article L 1132-1 ; article 1 & 2 de la Directive du 27/11/2000 *portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail*). Cela pose question dans la mesure où ce n'est pas le principe d'égalité qui est prioritairement invoqué sur ce sujet alors même que le principe de laïcité garantit l'égalité des droits autant que les libertés individuelles et collectives. Le fait de placer la tension Religion/Entreprise sous l'angle de la lutte contre les discriminations infléchit la lecture que l'on aura des problèmes rencontrés dans les entreprises : certains seront tentés de lire toute limitation de l'expression religieuse par l'employeur comme une discrimination religieuse, quand bien même cette restriction serait proportionnée et justifiée. A ce titre, la Halde a participé de cette évolution qui par certains aspects ne favorise guère l'apaisement entre salariés et entre employeur et salariés.

Il est également utile de souligner que la nécessaire neutralité de l'entreprise en matière d'expression religieuse – notamment à travers celle de ses salariés - peut être attendue par la clientèle sans que cela ne soit le signe de préjugés. De même, l'ensemble des salariés peut souhaiter travailler dans un cadre religieusement neutre à l'instar de leur vie personnelle. L'assignation identitaire à laquelle ont pu conduire certains accommodements mettant une étiquette sur une partie du personnel dont on finit par préjuger des pratiques et croyances (ceci est particulièrement vrai durant le jeûne du Ramadan) est mal vécue par nombre de salariés ; en outre, elle est contraire à tout principe d'égalité et de neutralité dans le traitement des employés. François Gaudu⁹ souligne justement qu'il serait dangereux pour les juristes de pousser "*à l'absurde les raisonnements qui favorisent l'individualisme religieux au détriment des intérêts collectifs dont le droit du travail doit rendre compte*" (Revue Droit social, 01/2010). Attitude largement majoritaire en France, l'indifférence religieuse doit être préservée dans le cadre de l'entreprise, d'autant qu'elle prémunit souvent contre d'éventuelles discriminations ethno-raciales. Elle s'incarne à ce titre – nous le verrons plus loin – par la neutralité du Contrat de travail.

Certains accommodements pour motif religieux accordés par l'employeur peuvent, en effet, être perçus par d'autres salariés comme des privilèges dont bénéficie une minorité de croyants pratiquants. C'est à ce titre que le HCI avait jugé utile, dès son avis de mars 2010, d'évoquer l'importance de préserver "la paix sociale interne" de l'entreprise, ce que certains DRH appellent, selon un lexique plus managérial, "l'unité d'action des équipes". Comme le rappelle François Gaudu, les décisions de l'employeur en matière de limitation de l'expression religieuse, voire les licenciements, peuvent se fonder notamment sur "*les intérêts des tiers*" en vertu du fait qu'il est "*responsable de l'ordre dans l'entreprise et supporte l'obligation à double face de protéger les croyants contre l'intolérance et de protéger tous les salariés contre les excès religieux*". En effet, les pratiques religieuses ont un impact sur l'organisation et l'environnement de travail qui ne doivent pas être ignorés (absences, horaires aménagés, port ostentatoire de signes religieux, distance relationnelle etc.). On dira difficilement la même chose de la pratique de la neutralité laïque qui a pour vertu de créer un climat d'apaisement et de respect des opinions exprimées avec discrétion.

L'égalité de traitement des salariés est donc un principe devant primer dans la prise en compte par l'employeur des éventuels accommodements accordés à l'égard de tel ou tel salarié ou groupe de salariés. Il ne peut ainsi ignorer que des risques de désagrégation du tissu social de l'entreprise existent du fait d'un ressenti d'inégalité de traitement entre ses salariés, de même

⁹Agrégé des facultés de droit, professeur à l'Ecole de droit de la Sorbonne (Paris 1), auditionné par le Haut Conseil à l'intégration le 18 mai 2011.

que les risques de repli communautaire peuvent apparaître, ce qui entrave la bonne communication au sein des équipes.

L'article L 1121-1 (anciennement L 120-2) du Code du Travail détermine que "*nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché*".

Cette réglementation est censée garantir un équilibre acceptable entre liberté religieuse et intérêt de l'entreprise :

- une limitation et non une suppression de la liberté des salariés ;
- une limitation qui doit être justifiée par l'employeur ;
- une limitation circonstanciée qui ne saurait revêtir un caractère permanent ni définitif ;
- une limitation proportionnée au but recherché ;
- un contrôle permanent des délégués du personnel, de l'Inspection du travail ou du juge du contrat de travail en référé.

Dans le cadre de la législation d'ordre public concernée ici, le contrat de travail établi de bonne foi "*fait la loi des parties, même lorsqu'il s'agit de religion*" (F. Gaudu, 2010). Le contrat de travail n'intègre aucune considération sur les opinions religieuses des parties. On parle de contrat "neutre" puisque le salarié n'a pas à répondre à des obligations particulières liées à ses opinions religieuses, il doit simplement exécuter la tâche pour laquelle il a été recruté. En outre, la neutralité du contrat de travail induit que l'employeur n'a aucune obligation de modifier l'organisation du travail pour des questions d'ordre religieux. Ainsi la demande d'exécution du contrat du travail que peut attendre l'employeur n'implique aucune justification de sa part. Ainsi que le rappelle F. Gaudu, "*rien dans notre ordre juridique ne conduit à donner à la liberté religieuse un statut privilégié par rapport à d'autres facettes de la liberté d'opinion ou à d'autres droits constitutionnellement protégés*".

Des exceptions à cette neutralité du contrat de travail peuvent néanmoins exister dans deux cas. D'une part, les entreprises dites de tendance qui sont des sociétés, partis, associations ou syndicats ayant un objet idéologique (politique, religieux etc.) pouvant imposer pour le recrutement, la nature des tâches ou le licenciement, la prise en compte de façon discriminante de l'identité du salarié. D'autre part et a contrario, les entreprises privées qui exercent une mission de service public. Les agents publics comme les salariés de droit privé employés par l'Administration (dans le cadre des emplois-contrats aidés) sont contraints à la stricte neutralité laïque. De même, la soumission à un régime de droit privé d'entreprises autrefois publiques (La Poste, Pole Emploi etc.) ne remet pas en cause leur neutralité laïque dans la mesure où elles continuent de remplir une mission de service public auprès de leurs usagers. On pourrait alors s'interroger – à l'instar de la Halde (délibération du 28/03/2011) – sur l'extension aux structures privées des secteurs social, médico-social et de la petite enfance (crèches, maisons de retraite, hôpitaux et cliniques, centre d'accueil de jour, etc.) des obligations de neutralité laïque qui s'imposent aux structures publiques sociales équivalentes.

La question du règlement intérieur est posée dans le cadre d'une réflexion sur les limitations ou autorisations de l'expression religieuse dans l'entreprise. Le Code du Travail détermine dans son article L 1321-3, en vigueur depuis mai 2008 que "*le règlement intérieur ne peut contenir*:"

1) *Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement.*

2) *Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.*

3) *Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap."*

Il est donc admis que l'employeur ne peut inscrire dans son règlement intérieur d'interdiction générale et absolue quant à la tenue vestimentaire ou au port d'insignes religieux, de même qu'il ne peut interdire les discussions au cours desquelles les salariés expriment leurs opinions "même religieuses" pour paraphraser la DDHC de 1789. Le Conseil d'Etat a ainsi censuré le RI d'un employeur ayant stipulé l'interdiction de discussions à caractère politique et religieux dans l'entreprise (CE, 25 janvier 1989). Toutefois, l'employeur peut faire inscrire dans le RI un rappel des limites à liberté d'expression reconnues par le droit, en l'occurrence les injures, les propos diffamatoires, les actes de prosélytisme, les actes de pression sur les autres salariés. Il peut s'appuyer ici sur des sources de droit comme, par exemple, un arrêt de la Cour de cassation affirmant que "*si le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, il ne peut abuser de cette liberté en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs*".

De même la Cour d'appel de Toulouse (juin 1997) a invoqué l'obligation de neutralité du salarié en estimant que "*constitue une faute grave par méconnaissance de l'obligation de neutralité, le prosélytisme reproché à un animateur d'un centre de loisir laïc qui avait lu la Bible et distribué des prospectus en faveur de sa religion aux enfants*".

La doctrine considère, en outre, qu'il existe légitimement des limites à l'expression libre des convictions des salariés : "*sûr qu'il est de ne pouvoir être sanctionné pour sa foi ou sa croyance, le salarié est néanmoins tenu, au sein de l'entreprise, à une certaine réserve. S'il n'est pas condamné au silence, s'il peut se faire reconnaître autour de lui pour ce qu'il est, encore faut-il que ses propos et son comportement ne causent pas un trouble. Responsable du climat de l'entreprise, l'employeur veille à éviter toute tension dans les rapports des salariés entre eux, et des salariés avec l'encadrement*" (traité de droit français des religions, dir. F. Messner, P.H Prélôt, J.M Woehring, Litec, 2003). A ce titre, on peut relever la décision de la Cour d'appel de Basse-Terre du 6 novembre 2006 qui a validé le licenciement d'un salarié qui faisait régulièrement "*des digressions ostentatoires orales sur la religion*". L'employeur peut lui-même se voir sanctionné s'il soumet ses employés à une pression même insidieuse portant atteinte à leur liberté de conscience : la Cour d'appel de Versailles a ainsi retenu, en mars 2001, la plainte de salariés qui devaient assister à des séminaires organisés par leur employeur et une association dirigée par l'épouse de ce dernier au cours desquels ils étaient l'objet de manipulation psychologique lors de sessions d'auto-culpabilisation collective.

En revanche, l'employeur peut inscrire, dans le RI, 2 types de restriction de l'expression religieuse. Ces restrictions doivent toujours être motivées dans le cadre des intérêts de l'entreprise et pas au nom de considérations générales plus ou moins abstraites.

D'une part, il peut légitimement invoquer les impératifs de sécurité, d'hygiène et de santé. C'est par exemple le cas d'un port de signe religieux incompatible avec un équipement de protection individuelle ou en cas d'aggravation des risques du fait du port de ce signe.

L'article 9-2 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme retient explicitement des impératifs de sécurité ou de santé comme restrictions légitimes au droit de manifester ses convictions ou opinions.

D'autre part, il peut invoquer la nature de la tâche à accomplir par le salarié telle que définie par le contrat de travail. Un salarié ne peut alléguer d'obligations religieuses pour se soustraire à ses obligations de travail telles que stipulées par son contrat de travail signé de bonne foi. La jurisprudence du "boucher de Mayotte" (arrêt de la Cour de cassation, mars 1998) est claire sur ce point : un salarié boucher de confession islamique demandait, après deux ans de travail, de ne plus avoir à traiter de viande de porc ; l'employeur refuse ; le salarié cesse son travail et invoque un licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais le juge estime que "*l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché*". Ainsi, il n'est pas reconnu par le juge que l'employeur doit modifier la définition des tâches pour satisfaire aux obligations religieuses du salarié. Cela vaut bien entendu pour les situations de refus de mixité invoqué par certains salarié(e)s refusant de côtoyer des collègues du sexe opposé.

Concernant le port ostentatoire de signes religieux, on pourra considérer qu'il est incompatible avec un emploi en contact avec la clientèle, le salarié étant représentatif de l'image de marque de l'entreprise. On peut également citer l'arrêt dit "du bermuda" de mai 2003 par lequel la Cour de cassation a donné raison à l'employeur qui avait plusieurs fois mis en garde son salarié sur l'inconvenance de sa tenue, au regard du "respect des usagers". En dépit de plusieurs avertissements, le salarié a fait preuve d'une certaine mauvaise volonté voire cherché à provoquer l'employeur en refusant obstinément de modifier sa tenue vestimentaire. Il a donc été licencié pour faute, ce que la Cour de cassation a considéré comme une sanction légale. On retrouve cette même idée dans un arrêt de la Cour d'appel de Metz (mars 2009) où la salariée, vendeuse dans un magasin de prêt-à-porter, refusait obstinément de porter les vêtements de la marque du magasin dans lequel elle travaillait, elle a ainsi vu son licenciement approuvé par la Cour d'appel. Le juge français a évoqué au cours de plusieurs affaires la relation avec la clientèle pour justifier la restriction du port du foulard par des femmes musulmanes. Ainsi, la Cour d'appel de Saint Denis de la Réunion (1997) a admis le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'une salariée de confession islamique qui refusait d'adopter la tenue conforme à *l'image de marque* de l'entreprise.

La Cour de cassation a également rappelé à de nombreuses reprises que le salarié ne pouvait se soustraire à l'application de dispositions impératives telles que la visite médicale. Est ainsi reconnue l'incompatibilité des obligations religieuses du salarié avec les dispositions légales et réglementaires. Ce point est important s'agissant des pressions subies par des employeurs de la part de salariés invoquant leurs obligations religieuses.

S'agissant des restrictions apportées par l'employeur à la liberté d'expression religieuse de ses salariés, notamment sur la question du contact avec la clientèle qui induirait des limitations de la liberté d'expression du salarié, il faut souligner qu'en cas de litige c'est le juge qui validera ou non la restriction opérée. L'employeur devra justifier la pertinence et la proportionnalité de

sa décision en la faisant reposer sur des faits objectifs qui ne seraient pas liés à des considérations extérieures aux intérêts de l'entreprise.

Cela vaut pour les restrictions de la liberté vestimentaire mais également les refus d'autorisation d'absence ou de modification de l'emploi du temps pour motif religieux qui doivent être motivés à raison des obligations des salariés quant à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise.

Par exemple, un employeur refusant d'accorder la journée continue à des salariés afin qu'ils finissent plus tôt durant le mois de Ramadan n'est pas en tort au regard de la législation du travail qui n'autorise pas l'employeur à faire travailler un salarié plus de 6 heures sans pause. Enfin, au sein de certaines entreprises, il arrive que des salariés soit après avoir demandé l'accord de l'employeur, soit de façon cachée, exercent leur culte dans les locaux de l'entreprise (prière individuelle voire collective). Cette pratique interroge, selon nous, assez profondément la forme que l'employeur peut donner à la prise en compte de la liberté de croyance de certains salariés. En effet, les limites de cette liberté ne sont-elles pas, ici, largement franchies ?

La Cour européenne des Droits de l'Homme et la Commission ont rejeté des requêtes de plaignants estimant que leur travail entravait leurs pratiques religieuses : un instituteur musulman au Royaume Uni qui désirait un aménagement de son emploi du temps pour prier le vendredi (12 mars 1981) ou un cheminot finlandais membre de l'Eglise adventiste du 7^{ème} jour qui avait quitté son poste sans autorisation un vendredi avant le coucher du soleil (3 décembre 1996). En outre, la Cour a considéré légitime qu'un employeur exige une justification de la part du salarié qui demande une absence pour motif religieux (CEDH 13 avril 2006).

On rappellera utilement qu'en février 2008, Jean Glavany en sa qualité de député a déposé une proposition de loi pour que *"dans les entreprises, après négociation entre les partenaires sociaux, les chefs d'entreprise puissent régler les tenues vestimentaires et le port de signes religieux pour des impératifs tenant à la sécurité, aux contacts avec la clientèle, à la paix sociale à l'intérieur de l'entreprise"*.

Il est clair que le droit français a pris en compte, au cours de deux dernières décennies, le développement des problématiques liées à l'expression et aux pratiques religieuses dans l'entreprise. La jurisprudence exprime cette conscience de l'impact des pratiques religieuses sur l'organisation économique de l'entreprise ainsi que sur l'environnement de travail des équipes. Impact tant *"technique"* que *"relationnel"* comme le résume justement François Gaudu.

Les salariés des entreprises privées ne sont actuellement pas soumis aux mêmes exigences de stricte neutralité laïque que les agents du service public. Néanmoins, il apparaît que, sur le lieu de travail, la réserve en matière religieuse est préférable à l'expression revendicative d'une identité religieuse qui s'accompagne en général de demandes dérogatoires mal perçues par la majorité des salariés, en regard de l'égalité de traitement et du vivre-ensemble.

En cela, le droit reconnaît, de façon plus ou moins nette, que les besoins économiques et de sécurité de l'entreprise ne sont pas les seuls motifs justifiant la restriction de l'expression religieuse du salarié. "L'effet collectif" qu'engendre le fait religieux dans les entreprises en termes de paix sociale interne et de respect du cadre de neutralité attendu par la majorité des

salariés, au titre du traitement impartial de chacun, est aussi une exigence à prendre en considération.

VI. Recommandations du Haut Conseil à l'intégration

Affirmant que la liberté de conscience, incluant bien entendu la liberté religieuse, ne doit pas être confondue avec la liberté d'expression religieuse qui, elle, ne saurait être absolue, le HCI insiste pour que l'on donne pleinement au principe de laïcité la valeur constitutionnelle qui est la sienne. C'est elle, la laïcité, socle essentiel de notre République, qui doit être considérée comme ayant valeur générale. Elle n'est pas une opinion parmi d'autres.

Face à des revendications croissantes qui révèlent la difficulté de conciliation entre certaines demandes d'expression religieuse et le cadre de l'entreprise, le Haut Conseil à l'intégration avait déjà préconisé dans son avis de mars 2010 sur *L'expression religieuse dans les espaces publics de la République*¹⁰, de reprendre et élargir la proposition du 11 décembre 2003 de la commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République présidée par M. Bernard Stasi. Ainsi le HCI proposait-il la recommandation suivante : *"Insérer dans le code du travail un article pour que les entreprises puissent intégrer dans leur règlement intérieur des dispositions relatives aux tenues vestimentaires, au port de signes religieux et aux pratiques religieuses dans l'entreprise (prières, restauration collective...) au nom d'impératifs tenant à la sécurité, au contact avec la clientèle ou la paix sociale interne"*.

Pour nous guider, le droit d'abord. Ainsi que nous pensons l'avoir démontré précédemment, le droit du travail permet déjà à l'employeur de répondre par la négative à certaines demandes individuelles ou collectives fondées sur une appartenance religieuse.

Le souci de préserver la paix sociale, de continuer à garantir, pour tous, la liberté de conscience, l'égalité de traitement et la non discrimination dans l'entreprise, doit nous conduire à privilégier les principes de respect mutuel et de discrétion, de neutralité et d'impartialité. C'est manifestement ce qu'a souhaité la Halde qui, sous l'impulsion de son dernier président Eric Molinié, et après l'organisation de nombreuses et fructueuses concertations –y compris avec le HCI- a revu sa délibération¹¹ concernant l'affaire de la crèche Baby-Loup.

Ce n'est donc pas dans son seul aspect juridique que la situation a été reconsidérée par la Halde, mais aussi dans une optique de sérénité, humainement compréhensible et hautement souhaitable, sous l'angle du respect de la liberté de conscience et de la non imposition d'un affichage religieux à des enfants aux prémices de leur formation.

Dans la même optique, plusieurs responsables politiques ou associatifs -tel M. Valls, député-maire d'Evry- ont souhaité, ces derniers mois, voir le principe de laïcité étendu à l'ensemble des structures privées où se trouvent des enfants.

Répondre aux difficultés provoquées par différentes revendications d'expression religieuse au sein de l'entreprise implique la mise en œuvre d'un dispositif à la fois législatif et réglementaire. Ce dispositif concerne autant un cadre général que des secteurs particuliers, compte tenu de l'objet de certaines entreprises.

¹⁰ Cf note n°4

¹¹ Cf nouvelle délibération N° 2011-67 du 28 mars 2011.

1) Au plan législatif

Le HCI propose de s'inscrire dans la voie indiquée dans le 10^{ème} point de la *résolution sur l'attachement au respect des principes de laïcité* adoptée le 31 mai 2011, à l'Assemblée nationale, qui *"estime souhaitable que, dans les entreprises, puisse être imposée une certaine neutralité en matière religieuse, et notamment, lorsque cela est nécessaire, un encadrement des pratiques et tenues susceptibles de nuire à un vivre ensemble harmonieux"*¹².

- Le HCI propose que soit inséré dans le Code du Travail un article autorisant les entreprises à *intégrer dans leur règlement intérieur des dispositions relatives aux tenues vestimentaires, au port de signes religieux et aux pratiques religieuses dans l'entreprise (prières, restauration collective...) au nom d'impératifs tenant à la sécurité, au contact avec la clientèle ou la paix sociale interne.*

Un autre article promouvant la neutralité religieuse dans l'entreprise pourrait également trouver place dans les règlements intérieurs : *Pour respecter les convictions personnelles de tous, le libre-arbitre de chacun, le droit de croire ou de ne pas croire, les principes de neutralité et d'impartialité sont les mieux à même, en assurant un traitement égal de chacun, de favoriser la qualité du lien social dans l'entreprise et, de prévenir tout salarié quant au risque de discrimination. Ces principes permettent aussi de préserver l'entreprise du risque de litige sur fond de revendication religieuse. Les principes de neutralité et d'impartialité sont donc favorables au bon fonctionnement de l'entreprise. L'absence de manifestations de l'expression religieuse, qu'il s'agisse de pratiques ou de signes ostensibles, est donc fortement recommandée.*

C'est ainsi, en effet, que peuvent être assurées la sérénité et la qualité des relations de travail, conditions de l'unité d'action des équipes qui favorise le "travailler et vivre ensemble" dans l'entreprise.

- Dans le domaine particulier de la prise en charge de la petite enfance, qu'il s'agisse du secteur associatif ou de l'entreprise, le HCI, soucieux du droit des enfants et de leur liberté de conscience en formation, propose de prévenir les situations où ceux-ci ne seraient pas respectés. Dans le droit fil de la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE)¹³, et de l'article 371-1 du Code civil qui définit l'autorité parentale¹⁴, le HCI propose d'affirmer clairement que l'enfant a droit à la neutralité et à l'impartialité. Par voie de conséquence, *les personnels des établissements privés associatifs ou d'entreprises qui prennent en charge des enfants, sur un mode collectif, dans des crèches ou haltes garderies ou, pour les enfants en situation de handicap, dans des établissements spécialisés du secteur privé –hors les structures présentant un caractère propre d'inspiration confessionnelle- se doivent d'appliquer les règles de neutralité et d'impartialité.* Elles sont en effet les seules à pouvoir

¹²Extrait de la *Résolution N° 3397* adoptée à l'Assemblée nationale, le 31 mai 2011, sur proposition du groupe parlementaire UMP, portant *sur l'attachement au respect des principes de laïcité, fondement du pacte républicain, et de liberté religieuse.*

¹³ Article 141 de la CIDE : « Les États parties respectent le droit de l'enfant à la liberté de pensée, de conscience et de religion. 2. Les États parties respectent le droit et le devoir des parents ou, le cas échéant, des représentants légaux de l'enfant, de guider celui-ci dans l'exercice du droit susmentionné d'une manière qui corresponde au développement de ses capacités. »

¹⁴ Article 371-1 du Code civil : « L'autorité parentale est un ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant. Elle appartient aux père et mère jusqu'à la majorité ou l'émancipation de l'enfant pour le protéger dans sa sécurité, sa santé et sa moralité, pour assurer son éducation et permettre son développement, dans le respect dû à sa personne. Les parents associent l'enfant aux décisions qui le concernent, selon son âge et son degré de maturité.»

satisfaire au respect des convictions différentes des enfants et de leurs parents, à l'égalité de tous.

De façon plus générale, le HCI défend que *le principe de laïcité régissant les services publics doit être étendu aux structures privées des secteurs social, médico-social, ou de la petite enfance, chargées d'une mission de service public ou d'intérêt général, hors le cas des aumôneries et des structures présentant un caractère propre d'inspiration confessionnelle.*

- Dans le secteur, en plein développement, des prestations de services liées pour l'essentiel au maintien à domicile des personnes âgées dépendantes¹⁵, ainsi que dans les établissements privés qui les prennent collectivement en charge, le HCI propose que le personnel encadrant respecte également les principes de neutralité et de discrétion.

Ainsi, en conséquence de la loi¹⁶ qui définit le droit fondamental de l'usager au respect de sa personne, de ses convictions et de sa vie privée, tout service rendu dans le cadre d'une mission de service auprès de celui-ci implique un devoir de neutralité de la part des personnels. Tout affichage manifestant ostensiblement une appartenance religieuse doit être proscrit, hors le cas, s'entend, des aumôneries et des structures présentant un caractère propre d'inspiration confessionnelle.

On ne peut respecter les convictions de tous que par la neutralité dans le cadre des prises en charge institutionnelles ou dans les accompagnements plus individuels qui ont lieu au domicile privé de l'usager.

Ainsi, concernant les entreprises non-marchandes, particulièrement les associations d'aide à la personne, les entreprises sociales de service, la neutralité dans l'accompagnement des usagers s'inscrit ainsi dans le strict respect des droits de ces derniers.

2) Au plan réglementaire

Le HCI souhaite que l'initiative, prise par un certain nombre d'entreprises, d'institution d'un Code de Déontologie et de conduites professionnelles dans l'entreprise, puisse être diffusée et étendue afin, comme le dit un de ces codes, "d'encourager le travail en équipe, la diversité, l'intégration et la confiance [...] dans le respect des lois garantissant la laïcité des lieux tant publics que privés".

3) Un important effort de formation

Tant du côté des DRH que des représentants des organisations syndicales et patronales, dans les différentes instances existantes, un effort de formation sur les pratiques de laïcité nous semble indispensable afin que ce principe apparaisse pour ce qu'il est : une condition d'un vivre-ensemble harmonieux, respectueux de la liberté de conscience de chacun.

¹⁵ On parle à ce sujet de "cinquième risque" qui se définit comme le risque de perte d'autonomie due à l'âge ou de dépendance qui en résulte.

¹⁶ Loi 2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

ANNEXES

A. Membres du groupe permanent de réflexion et de propositions sur la laïcité auprès du HCI

Installé le 14 décembre 2010

Ce groupe de travail s'est réuni et a procédé à des auditions les 14 décembre 2010, 10 février, 17 mars, 18 mai, 9 et 28 juin 2011.

Élus :

- Françoise HOSTALIER (Députée du Nord, UMP)
- Manuel VALLS (Député-maire d'Évry, PS)*

Personnalités qualifiées :

- Guy ARCIZET, Grand maître du Grand Orient de France
- Thierry ASSELIN-HAMON, Proviseur-adjoint lycée polyvalent, Stains (93); Président du "Cercle Condorcet 93"
- Jean-Louis AUDUC, Directeur des études à l'IUFM-Université Paris Est Créteil
- Elisabeth BADINTER, Philosophe
- Ghaleb BENCHEIKH, Essayiste, présentateur de l'émission "Islam"(France 2)
- Abdenmour BIDAR, Philosophe, membre du Comité de rédaction de la revue Esprit
- Guylain CHEVRIER, Enseignant en histoire, formateur en travail social,
- Yolène DILAS-ROCHERIEUX, Maître de conférences en sociologie politique, Université Paris Ouest Nanterre-La Défense
- Sophie FERHADJIAN, Professeur d'histoire-géographie en collège, Clamart (92)
- Patrick GONTHIER, Secrétaire général de l'UNSA-éducation
- Sihem HABCHI, Présidente de l'association "Ni putes, ni soumises"
- Gaston KELMAN, Ecrivain
- Patrick KESSEL, Président du Comité Laïcité-République
- Catherine KINTZLER, Philosophe
- Guy KONOPNICKI, Journaliste, essayiste
- Frédérique de la MORENA, Maître de conférences en Droit public, Université Toulouse1-Capitole

HCI :

- Caroline BRAY, Chargée de mission
- Barbara LEFEBVRE, Chargée de mission
- Gaye PETEK, Chargée de mission
- Alain SEKSIG, Inspecteur de l'éducation nationale
- Claire SÉRÉRO, Chargée de mission
- Malika SOREL, Essayiste
- Jacques TOUBON, Ancien ministre, Président du Conseil d'orientation de la Cité Nationale de l'Histoire de l'Immigration

*M. Valls n'a pu participer aux réunions du groupe relatives au présent avis.

B. Liste des personnes auditionnées

M. Alain DALENCOURT, Président du Conseil des Prud'hommes de Mantes la Jolie (78)

M. Marc DUBOURDIEU, Secrétaire général de la HALDE

M. Gilles FERNANDES, Contrôleur du travail

M. François GAUDU, Professeur agrégé à l'Ecole du droit de la Sorbonne (Paris I)

Mme Anne LAMOUR, consultante au sein d'un cabinet de conseil aux entreprises

Mme Anne PIOT, Contrôleur du travail

Jamel OUBECHOU, Directeur de la promotion de l'égalité, à la HALDE

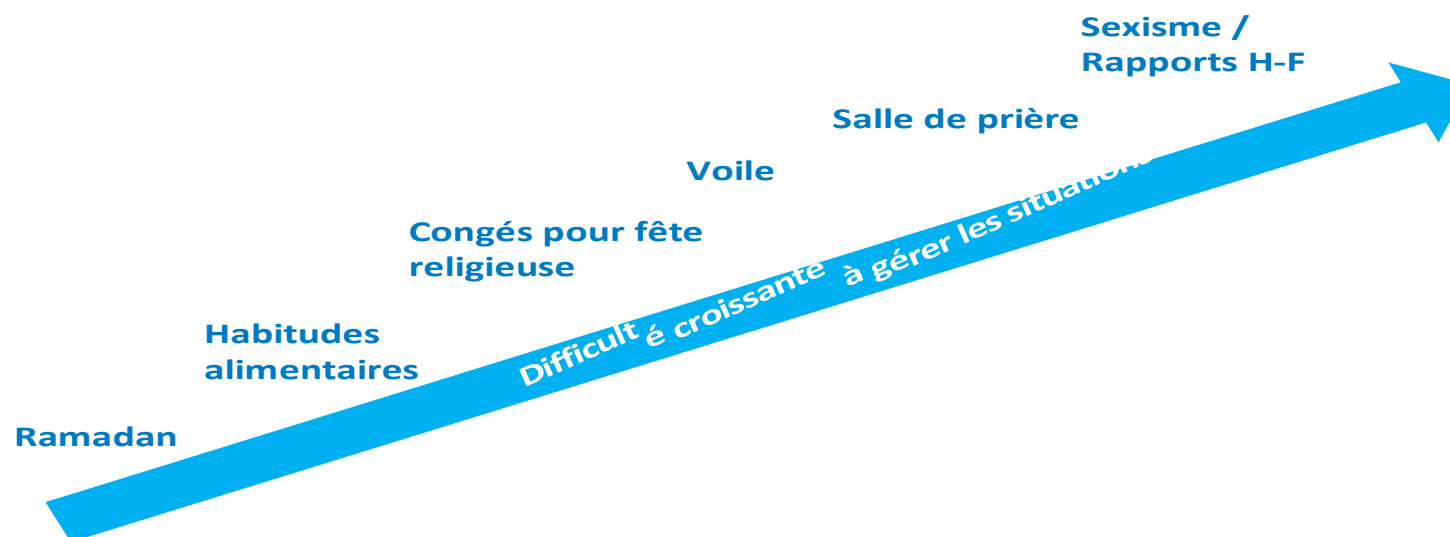
M. Jean-Pierre VAILHE, DRH d'un grand groupe, membre de la Commission sociale du Groupement des professions de service (GPS-Medef)

M. Mickael WEISS, conseiller technique au cabinet du ministre du travail, de l'emploi et de la santé

Mme Brigitte ZAGO-KOCH, Direction générale du Travail

C. Tableau extrait de l'enquête du cabinet d'études First&42nd¹⁷

Les cas qui posent problème



5



¹⁷ Schéma extrait d'une étude réalisée par Anne Lamour : "Entreprise et religion: état des lieux, problématiques et acteurs". Le HCI tient à la remercier, ainsi que le cabinet First&42nd pour l'avoir aimablement autorisé à le reproduire ici.

D. Extrait du Code de déontologie du groupe Reed Elsevier

Code de déontologie et de conduite professionnelle

Respect de nos collègues

Pratiques équitables en matière d'emploi

Nous sommes favorables à la diversité et à l'intégration. Nous interdisons le harcèlement et la discrimination, et nous nous engageons à traiter les employés de façon équitable et exempte de danger.

Nous nous engageons à développer des lieux de travail qui encouragent le travail en équipe, la diversité, l'intégration et la confiance. Nos politiques et pratiques en matière de conditions de travail et d'emploi sont conformes aux principes du Pacte mondial des Nations Unies sur les pratiques de travail équitables et non discriminatoires, et elles ont été conçues pour en assurer le respect. Si vous avez des questions sur les lois ou nos directives régissant les relations de travail et les conditions d'emploi, veuillez contacter un représentant des ressources humaines ou un juriste de la Société.

Discrimination

Nous sommes un employeur offrant l'égalité des chances aux membres de son personnel, comme l'indique la Déclaration de Reed Elsevier sur la diversité et l'intégration. Nous nous engageons à traiter tous les employés et candidats à l'emploi avec respect et dignité, et nous interdisons la discrimination. Nous recrutons, assurons la promotion, gérons le développement, sanctionnons et assurons des conditions d'emploi sans tenir compte de la race, de la couleur de la peau, de la religion, de l'origine nationale, du sexe, de l'orientation sexuelle, du statut matrimonial, de l'âge, des invalidités ou de toute autre appartenance à une catégorie protégée par la loi. Ceci inclut le fait de donner à tous des conditions de travail raisonnablement adaptées aux handicaps, mais aussi aux croyances ou pratiques religieuses de nos employés, dans le respect des lois garantissant la laïcité des lieux tant publics que privés.

Harcèlement

Nous ne tolérerons aucune forme de harcèlement. Entre autres types de harcèlement, nous interdisons le harcèlement sexuel et les harcèlements de tous types sur la base de l'une des caractéristiques protégées qui ont été mentionnées plus haut. Un harcèlement peut consister en un quelconque comportement verbal, physique ou visuel dont le but ou l'effet est de créer un environnement insultant, hostile ou intimidant. En particulier, le harcèlement sexuel peut inclure des avances, des demandes de faveurs sexuelles, des contacts physiques non sollicités ou des suggestions sexuelles répétées et non désirées. Citons parmi les autres conduites interdites : les plaisanteries ou insultes à caractère racial, ethnique, religieux ou sexuel, ou basées sur l'âge ; la distribution ou l'affichage d'images ou de caricatures insultantes ; et l'utilisation de la messagerie vocale, d'emails ou d'autres dispositifs électroniques pour communiquer des informations à caractère désobligeant ou discriminatoire. De tels comportements sont interdits par Reed Elsevier.

Conditions de travail

Dans chaque pays où nous sommes présents, nous respectons les lois applicables régissant les conditions de travail et l'emploi. Nous respectons votre droit à la liberté d'association et de représentation par le biais de syndicats, de comités d'entreprise, de délégations du personnel, ou de tout autre comité ou conseil approprié.