

Conférence du 09 octobre 2014

Le fait religieux en entreprise

par Gabrielle SIMON

Gabrielle SIMON est membre du Conseil Syndical de la CFTC dont elle a été vice-présidente. Elle est actuellement conseiller spécial à Pôle-Emploi et membre de la section du Travail et de l'Emploi au Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), co-auteur du rapport du CESE «Le fait religieux dans l'entreprise».

Ce rapport adopté à l'unanimité a été élaboré au moment où le procès *Babyloup* faisait la une des journaux mais sa difficile rédaction a cependant abouti, permettant même une véritable évolution au sein du CESE dans l'appréciation de la laïcité.

La liberté religieuse est un droit fondamental garanti par la Constitution. **La laïcité est la pratique du respect de cette liberté** impliquée dans la liberté de conscience et la liberté de pensée. Elle implique donc qu'il y ait neutralité de l'Etat, sans favoritisme à l'égard de telle ou telle religion. Mais le fait religieux est de plus en plus souvent instrumentalisé. Interrogé par le CESE, le politologue Gilles KEPPEL a souligné que de nombreuses revendications exprimées en termes religieux viennent de groupes qui n'ont pas accès à une parole civique et c'est la source de cette instrumentalisation religieuse ou identitaire. La diversité religieuse qui augmente dans un contexte de mondialisation économique fait peur, en suscitant des demandes nouvelles alors qu'elle pourrait être source d'enrichissement réciproque. Le fait religieux prend aujourd'hui plus d'importance mais ce n'est pas un raz-de-marée ! Sortons de l'affect sans tomber dans le déni ou la trop grande complaisance!

Les décisions judiciaires peuvent paraître divergentes : le même jour, le licenciement de l'assistante maternelle de *Babyloup* est refusé alors qu'il est accepté dans un cas similaire survenu à la CPAM de Seine Saint-Denis. Le principe de laïcité s'applique de droit à tout service public. La Caisse d'assurance maladie exerce une mission de service public alors que la crèche *Babyloup* assure une mission d'intérêt général. Il faut garder cette distinction à l'esprit alors que beaucoup d'entreprises privées souhaitent adopter la pratique de la laïcité telle qu'elle est exercée dans la fonction publique mais n'en maîtrisent pas les règles. Le processus de sécularisation fait que la neutralité s'étend à l'ensemble de la société.

Le cadre juridique est complexe (textes nationaux, communautaires et internationaux) et mériterait d'être clarifié. La justice sanctionne donc les interdictions trop générales qui sont en contradiction avec la liberté religieuse et certains règlements intérieurs, fussent-ils négociés avec les partenaires sociaux, pourraient tomber sous le coup de la loi en cas de plainte.

Certaines restrictions à l'exercice de la liberté religieuse dans l'entreprise peuvent être accordées mais elles doivent être justifiées et proportionnées à la tâche à accomplir, liées par exemple à des considérations d'hygiène et de santé. Il existe des « entreprises de tendance » qui peuvent demander des dérogations pour recruter, par exemple, leur personnel sur des critères confessionnels, c'est le cas de certains établissements d'enseignement religieux.

Le prosélytisme est interdit mais il est difficile à apprécier. Comment, se demande un auditeur, parler de Notre-Dame de Pentecôte dans l'entreprise ? Peut-être faut-il n'aborder la question qu'avec ceux qui le souhaitent, dans un esprit de bienveillance mutuelle.

Le chrétien au travail est souvent en butte à la critique, mal compris, taxé de moralisme et la méconnaissance mutuelle de l'Islam et des religions chrétiennes ne facilite pas le débat !

Le rapport du CESE préconise d'abord de rappeler les règles du droit fondées sur la nature de la mission et la proportionnalité des solutions apportées aux problèmes posés et de faire reconnaître ces règles par tous. Il faut ensuite apporter des réponses culturelles et managériales diversifiées et acceptées. Il faut, enfin, éclairer les salariés sur leurs droits et leurs devoirs. Ainsi la Direction Générale du Travail pourrait mettre sur son site des fiches techniques destinées aux PME. Il ne s'agit pas de nouvelles réglementations mais d'explications et d'exemples pratiques. La diffusion par les organisations professionnelles du calendrier des fêtes des différentes religions n'est pas un droit nouveau mais elle se heurte à certaines réticences. Elle est cependant indispensable à l'établissement des plannings. Enfin, il faut prendre en compte le cas particulier des structures de la petite enfance.

En adoptant des régulations internes sans avoir recours à la loi, en mettant au point des guides pratiques, en encourageant le recours à la médiation pour dénouer l'agressivité, en mobilisant les acteurs du dialogue social, on pourra éviter que le fait religieux soit brandi en lieu et place d'une autre quête. Peut-être, suggère un participant, faut-il promouvoir l'esprit républicain, plus fédérateur que l'esprit laïque...

Notes de Michèle Rain