

ESTRÉS



Réalités religieuses au travail

Repères, pratiques et propositions
à usage du monde professionnel



Note n° 12 – septembre 2015

Claude Emmanuel TRIOMPHE

Avec la participation de

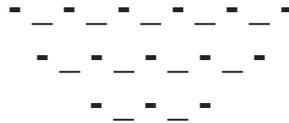
Virginie BUSSAT

Blandine EGGRICKX

Dagmar SOLEYMANI

ASTREES remercie vivement tous ses adhérents
d'avoir initié et facilité la démarche du Lab sur les réalités religieuses au travail.

Nous remercions les participants au Lab,
mais aussi les intervenants et contributeurs,
qui ont fourni des études de cas, des regards précieux
pour nourrir nos questionnements et nos débats.



Last, but not least, les travaux du Lab ont bénéficié du soutien
du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires. Qu'ils en soient remerciés.



Table des matières

Introduction	3
Les réalités religieuses au travail : repères empiriques, juridiques et terminologiques	4
Contexte et spécificités du milieu professionnel	5
Repères juridiques	9
Les grands principes « universels » : liberté de religion, liberté de croyance, non-discrimination	9
Les grands principes en milieu professionnel : pouvoir de direction, non-discrimination, dialogue social	11
Repères terminologiques	14
Réalités religieuses au travail : ce que font les entreprises et les acteurs du milieu professionnel	19
Les pratiques d'entreprises face aux faits religieux	19
Les demandes adressées à l'entreprise et les problèmes posés	19
Les réponses managériales	20
Acteurs patronaux et syndicaux face aux faits religieux	29
Acteurs patronaux et professionnels	29
Les acteurs syndicaux	30
La négociation collective face aux faits religieux	31
Cinq principes d'action pour un dialogue équilibré en milieu professionnel	32
Annexes	36
Annexe 1 - Le fait religieux en entreprise et la jurisprudence	36
Annexe 2 - Références citées	38

Introduction

Dans le cadre d'un de ses Labs, ASTREES a voulu, à la demande de ses adhérents, travailler sur la question du fait religieux en entreprise, préoccupation montante dans les organisations et pour les acteurs sociaux en milieu professionnel. Nous avons conscience ce faisant de nous attaquer à un sujet éminemment sensible, complexe et très exposé médiatiquement, qui a déjà donné lieu à de nombreux travaux de qualité.

Ce sujet :

- était considéré, jusqu'à récemment, comme ne relevant pas du milieu professionnel (à l'exception notable de l'existence de la CFTC),
- donne lieu à de multiples instrumentalisation dans le champ politique,
- croise considérations religieuses mais aussi beaucoup d'autres, à commencer par celle des origines ethniques, mais aussi des revendications identitaires ou communautaires,
- surgit dans une des sociétés les plus sécurisées du continent européen, où la religion a été objet de guerres très violentes pendant plusieurs siècles, et qui a vu naître le concept moderne de laïcité.

Pourtant, force est de reconnaître que, bon gré ou mal gré, l'entreprise est devenue à la fois un réceptacle de situations liées au fait religieux, mais aussi un lieu de tension et, parfois, de régulation. C'est tout cet ensemble que nos travaux ont voulu saisir depuis le début 2014 en mêlant témoignages d'entreprises, de syndicalistes, de consultants, d'experts français ou étrangers. Les matériaux collectés et de riches débats nous ont poussé à tenter de :

- définir des repères contextuels, juridiques et terminologiques,
- procéder à un inventaire des pratiques les plus courantes des acteurs du milieu professionnel,
- proposer des principes d'action basés sur trois notions-clé : le primat du vivre ensemble en milieu professionnel, l'indispensable dialogue, la possibilité d'aménagements raisonnables.

C'est en ce sens que la présente note a été rédigée. Nous espérons par nos travaux éclairer la manière de poser les sujets et d'y répondre de manière équilibrée.



Les réalités religieuses au travail : repères empiriques, juridiques et terminologiques

« Dans l'entreprise, la laïcité a émergé comme un problème. Je ne peux pas dire qu'il s'agisse d'une absolue priorité, mais c'est un problème que l'on a à gérer. Et en partie parce que nous avons dans nos équipes de nombreux jeunes venus des quartiers majoritairement musulmans, d'Ile-de-France... Il est délicat de se focaliser sur l'Islam en particulier (...) nous essayons du coup de faire circuler des messages sur l'importance du vivre ensemble »¹

Depuis plus de 15 ans la France, comme dans beaucoup de pays européens, connaît un regain du débat public lié à des questions religieuses. Montée de perceptions et de revendications communautaires plus marquées, développements d'un islam plus rigoureux –voire très radical– malaise d'une partie de la communauté juive, réformes sociétales parfois mal perçues parmi la population qui se dit croyante, utilisation clivante du religieux dans la société civile et dans le discours politique : tout cela y participe, et ce, dans un pays où la sécularisation n'a cessé de progresser. Depuis plus d'un siècle, ce même pays a porté haut et fort un principe de laïcité qu'il ressent désormais à tort ou à raison comme bousculé, voire menacé.

Cette irruption du religieux est particulièrement forte dans deux lieux majeurs de socialisation : l'école d'une part, l'entreprise de l'autre. Et c'est à ce monde professionnel et à sa manière de réagir face au fait religieux en milieu de travail que le Lab d'ASTREES a voulu s'adresser.

Les débats de notre Lab

Réalités religieuses ou faits religieux ?

Le Lab d'ASTREES a débattu à plusieurs reprises de la manière de nommer des choses qui peuvent parfois déstabiliser le corps social de l'entreprise. Son titre même a évolué avec le temps : au démarrage début 2014, notre ambition avait été de travailler sur les réalités ethniques et religieuses en milieu professionnel puis, au fil des séances, les thèmes liés au religieux ont pris le dessus. Pour autant, la complexité des sujets discutés n'a pas faibli. Et ce d'autant que la perception du religieux est indexée sur le monde dans lequel nous vivons et, en particulier, sur le contexte politique et géopolitique. Ainsi, l'assimilation entre islam, fondamentalisme et terrorisme est-elle très forte actuellement alors que c'est loin d'avoir été toujours le cas y compris dans des périodes récentes.

Les confusions sont d'ailleurs très fréquentes lorsque l'on parle de réalités religieuses. Il en va notamment de celles entre religion et ethnicité, avec une difficulté d'isoler ce qui a trait au religieux. Cette confusion a été illustrée par un *testing*, présenté chez France Stratégie, qui, voulant isoler le fait religieux, n'a pas débouché sur des résultats concluants.

Les exemples mis en avant ont aussi montré qu'à travers le religieux l'on parlait de choses très diverses, parfois très éloignées du religieux en tant que tel. Dans de nombreux cas, les faits religieux étaient brandis et instrumentalisés et servaient de « cache-sexe » alors que les problèmes posés n'étaient pas forcément de cet ordre.

Cela a des conséquences sur les réponses apportées aux revendications individuelles. Lorsque celles-ci portent sur des « faits religieux », elles renvoient souvent à un ensemble de pratiques et de questionnements ambigus et sur lesquels il n'y a pas de réponses toutes faites.

¹ Entretien responsable d'exploitation, entreprise transport, 2012.

Au sein du Lab, certains ont proposé de distinguer réalités religieuses et faits religieux. Pour eux, les réalités religieuses en entreprise pourraient se définir comme la reconnaissance de la liberté de penser et de croire jusqu'à l'afficher dans l'entreprise sans prosélytisme et sans demande particulière de droits nouveaux. Le fait ou les faits religieux se caractériseraient à l'inverse par une demande d'adaptation des règles ou droits en entreprise afin de pratiquer une religion y compris dans les habitudes alimentaires voire de repos ou de congés ou de conditions de travail. Cette distinction permet-elle d'y voir plus clair ? Tous n'en étaient pas convaincus.

Contexte et spécificités du milieu professionnel

Le fait religieux est entré dans l'entreprise dans un contexte où les frontières de celles-ci sont devenues de plus en plus poreuses. Et aujourd'hui les entreprises, comme les administrations, ne peuvent plus vivre dans une sorte de bulle étrangère aux controverses sociétales, et ce, pour de multiples raisons :

- Collectivité d'individus, elles ne peuvent leur demander de laisser aux vestiaires leurs idées, croyances et opinions. Les salariés ne sont pas qu'un sujet travaillant, ils restent des citoyens en milieu professionnel.
- Etablies dans un pays doté de populations diverses, elles se doivent de les prendre en compte. Les politiques de prévention des discriminations ou de gestion de la diversité des salariés ne sont plus optionnelles, elles s'imposent, ne serait-ce que pour recruter, ne pas être trop en décalage avec leurs clients ou leurs territoires d'implantations.
- Interrogées sur les tenants et aboutissants de leur activité, elles ne peuvent pas non plus ignorer une certaine « éthique » des affaires. Les valeurs, affichées ou non, deviennent importantes et cela est encore plus marqué pour les générations montantes².
- Confrontée à des demandes identitaires qui touchent, voire bousculent les organisations et les relations du travail, elles ne peuvent pas les ignorer.
- *Last but not least*, la globalisation fait que ce qui se passe hors du pays nous impacte beaucoup plus qu'il y a encore quelques décennies et le numérique ne fait qu'accélérer les choses. Charlie et les exactions de l'Etat Islamique en sont une tragique illustration.

Dans ce contexte, quels sont les termes du débat contemporain sur les faits religieux en entreprise ? Quelles sont les données disponibles et de quels éléments se nourrit-il ? Faute d'études exhaustives sur le sujet, en voici quelques composantes qui nous ont paru significatives.

Religions et entreprises : l'évolution du débat public

Le fait religieux en entreprise n'a pas toujours été objet de débat public. Ceci dit, ce n'est pas non plus la première fois dans l'histoire moderne que les rapports entre entreprises et religions sont interrogés dans notre pays. Dans la première moitié du vingtième siècle où une partie du patronat affichait ostensiblement ses valeurs chrétiennes et où la prière était pratiquée dans certaines entreprises, qui disposaient même parfois d'une chapelle, le fait religieux posait question ! Plus près de nous, la déconfectionnalisation de la CFTC en CFDT dans les années 60, les controverses avec l'enseignement catholique dans les années 80, l'émergence d'une conjugaison des phénomènes de banlieues avec l'islam, l'apparition de mouvement tels « ni putes, ni soumises » témoignent de la récurrence de problématiques à contenu religieux.

² Cf. les travaux et l'enquête ASTREES sur les jeunes et le travail : note ASTREES n°15, « Dessine moi le travail. Quand les jeunes disent ce qu'ils ont sur le cœur », mars 2015, disponible sur <http://www.astrees.org/>

L'arrivée de l'islam massive avec le recours à l'immigration après les années 1950, a été traitée à l'époque avec beaucoup de discrétion : la « communauté maghrébine » s'affirmait peu à travers l'islam et aspirait à se réaliser dans un modèle de vie sociale dans un espace sans distinction à caractère confessionnel. L'émancipation renvoyait d'abord au mouvement syndical, aux luttes pour l'indépendance, à de nouvelles libertés pour les femmes, à commencer par l'éducation. Et s'agissant des pratiques alimentaires, du ramadan ou de la prière, les entreprises de l'automobile ou de la construction ont trouvé bien des accommodements.

Ce n'est qu'à la fin des années 90 que le fait religieux (re)devient une question politique, d'abord agitée par les seuls mouvements d'extrême droite avant de se diffuser sur tout l'échiquier. Se combinent en effet les traits d'une immigration plus marquée par l'islam -sunnite ou chiite- le poids du chômage, en particulier dans les banlieues, une croissance des actes antisémites et la tentation d'une lecture révisionniste de la Shoah, la prégnance des conflits au Moyen Orient, et bien d'autres facteurs qui contribueront à structurer un nouveau débat public autour des questions religieuses. Celui-ci va lui-même évoluer : il est désormais plus question de laïcité que de religion.

Jusqu'alors, la question du religieux dans l'entreprise était peu posée ou souvent taboue. Pour autant, elle n'était pas totalement ignorée des directions des entreprises qui devaient –et souvent voulaient– faire face, seules sans y associer autorités publiques ou partenaires sociaux. L'affaire Baby-Loup en 2008, relative au port du voile dans une crèche fonctionnant sur fonds publics, va modifier les choses et conduire à une controverse publique d'ampleur en posant la question de l'extension des dispositions laïques du secteur public au secteur privé.

La problématique contemporaine du fait religieux en entreprise s'inscrit dans cette histoire complexe et se nourrit d'un débat public souvent exacerbé (qu'elle contribue aussi à alimenter).

Les salariés et leurs rapports aux religions

L'état des lieux de la pratique religieuse parmi les salariés français traduit une relation distanciée avec la pratique. Ainsi, selon l'enquête Sociovision, sur 55 % des salariés déclarant avoir une relation avec une religion, 9% se disent pratiquants réguliers, 33 % croyants peu pratiquants et 13 % rattachés à une communauté sans être croyants³. La répartition entre communautés est la suivante : 44 % se rattachent au catholicisme, 5 % à l'Islam, 2 % au protestantisme et 1 % au judaïsme. Mais ces chiffres globaux renvoient à des réponses plus différenciées selon les origines ethniques. Il en va ainsi des personnes ayant des parents ou grands-parents issus d'Afrique du Nord, du Moyen-Orient ou d'Asie : 38 % d'entre elles disent pratiquer régulièrement, 30 % se considèrent comme croyants peu pratiquants, et 5 % seulement comme non croyants rattachés à une communauté. En outre, 53 % de ces personnes affirment que la religion est « une dimension importante de leur personnalité » contre 22 % dans la population totale des salariés.

Origines ethniques et appartenances religieuses

La France s'est refusé à mettre en place des statistiques ethniques. Cependant, bien que les travaux de recherche ne soient pas interdits, les éléments quantitatifs permettant de faire un lien entre origines ethniques et convictions religieuses ne sont pas très nombreux à ce jour. L'étude Trajectoires et origines, menée conjointement par l'INSEE et l'INED⁴ est ici une référence.

³ Enquête Sociovision, 2012, Observatoire de la société française.

⁴ Trajectoires et origines : enquête sur la diversité des populations en France. Premiers résultats, Document de travail INED n° 168, 2010

Elle montre que « parmi la population âgée de 18 à 50 ans et résidant en France métropolitaine, près de 45 % de personnes se déclarent agnostiques ou athées. Cette prise de distance vis-à-vis de la religion se rencontre surtout dans la population dite majoritaire et chez les descendants de couple mixte. En revanche, plus des trois-quarts des immigrés et de leurs descendants déclarent avoir une religion ».

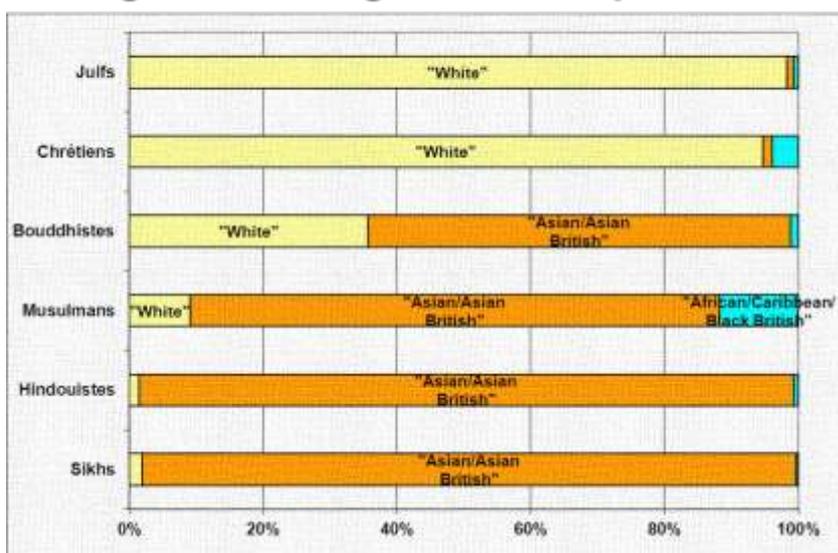
Cette même étude indique que l'on « observe un clivage entre les groupes en lien avec des régions où l'islam est dominant. Non seulement les proportions de « sans religion » sont plus faibles chez les immigrés qui viennent des régions islamisées, mais leurs descendants déclarent plus souvent une référence religieuse que les autres. La transmission semble plus fréquente dans les familles à dominante musulmane que dans celles inscrites dans le catholicisme, le protestantisme ou le bouddhisme ».

Enfin ces mêmes travaux montrent que la « religiosité », définie comme l'importance que la religion revêt pour les enquêtés, varie énormément selon les religions. « L'on observe de nouveau le clivage entre la population majoritaire et les descendants de couple mixte qui accordent peu d'importance à la religion qu'ils ont déclarée dans respectivement 75% et 66% des cas, et les immigrés et les descendants de deux parents immigrés dont les deux tiers déclarent au contraire que la religion joue un rôle important dans leur vie.

La différence est très nette entre les catholiques, dont 76% déclarent une religiosité modérée, et les musulmans et juifs, dont la même proportion fait preuve d'un niveau élevé de religiosité ».

Religions et origines ethniques, 2011

Le Royaume Uni, seul pays de l'Union Européenne à intégrer dans son recensement des catégories ethniques et pays à fortes migrations, connaît lui des données précises et chiffrées sur les relations entre appartenances religieuses et ethniques comme l'a montré l'exposé fait au Lab par le professeur Steve Jefferys (WLRU, London Metropolitan University) au travers d'un graphique éclairant :



Migrations, origines, marché du travail et religions

Les origines participent d'un marché du travail devenu très dual. Ainsi, selon l'INSEE⁵ et pour ne s'en tenir qu'aux actifs immigrés âgés de plus de 15 ans, leur taux d'activité s'élève à 68 % et est inférieur de trois points à celui des non-immigrés. En outre, le taux de chômage des immigrés (17,3 % en 2013) est supérieur de 8 points à celui des non-immigrés (9,1 %). La moindre qualification des immigrés et des emplois qu'ils occupent n'explique pas à elle seule ce différentiel. En effet, l'écart est marqué chez les plus diplômés : le taux de chômage des immigrés diplômés de l'enseignement supérieur est le double de celui de leurs homologues non immigrés. Par ailleurs, les immigrés non originaires de l'Union européenne ont un taux de chômage encore plus élevé (21,3 %).

⁵ Fiches thématiques - Population, éducation - France, portrait social - Insee Références - Édition 2014

Enfin s'agissant des statuts d'emploi, 5,7 % des descendants d'immigrés occupant un emploi sont, selon la DARES⁶, en situation de sous-emploi en 2012 et 9,4 % des salariés de 30-54 ans sont en contrat temporaire, soit respectivement 0,8 et 2,2 points de plus que les actifs occupés non issus de l'immigration. Ces situations sont, en outre, plus fréquentes pour les descendants d'immigrés d'origine africaine.

Et si l'on ne peut pas tout ramener à des phénomènes discriminatoires, l'on ne peut pas non plus faire l'impasse sur ceux-ci. Ainsi, les origines ethniques constituent le second motif de discrimination en milieu professionnel avec 27 % des salariés du privé concernés⁷. Ces « discriminations ethno-raciales frappent principalement les personnes d'origine maghrébine, africaine et de l'outre-mer, tandis que les immigrés et surtout les descendants d'origine européenne sont peu concernés. Les personnes d'origine asiatique sont également relativement épargnées⁸ ».

Cette situation sociale alimente de très nombreuses frustrations, notamment chez les jeunes. C'est d'ailleurs chez eux que sont le plus ressenties les discriminations pour convictions religieuses. Ainsi, la proportion de jeune considérant que les origines ethniques et les convictions religieuses sont parmi les principaux motifs de discrimination, est plus que triplée : 38% contre 9% sur la population totale interrogée⁹. On notera cependant que les plaintes liées à des discriminations religieuses restent à un niveau très faible et ne représentent que 3,4% des plaintes pour discriminations reçues par le Défenseur des Droits en 2014¹⁰.

Vivre ensemble et relations de travail

Dans un sondage IPSOS réalisé pour le Conseil Economique Social et Environnemental et KPMG, 49 % des personnes interrogées jugent que les relations entre les personnes d'origines ethniques différentes sont bonnes, mais 46 % sont d'avis contraires. En ce qui concerne les rapports entre les communautés religieuses, 51 % les jugent mauvais (44 % les jugent bons). On observe sur cette dernière question un clivage générationnel assez net : les répondants plus âgés considèrent majoritairement que les relations entre communautés religieuses sont bonnes, alors que les répondants les plus jeunes pensent majoritairement qu'elles sont mauvaises (58 % des moins de 35 ans). En outre, près d'un Français sur deux a l'impression que la situation s'est dégradée ces 10 dernières années (46 % à propos des communautés religieuses et 43 % à propos des personnes d'origines ethniques différentes).

Selon le même sondage, « on retrouve cet état d'esprit plutôt pessimiste lorsqu'on aborde le thème des relations au sein de l'entreprise ». Si la majorité des interviewés considère que les relations y sont bonnes (54 %), quatre sur dix (39 %) jugent à l'inverse qu'elles sont mauvaises, en particulier les actifs les plus âgés (47% pour les 45-59 ans). Plus inquiétant encore, près d'un Français sur deux (46 %) considère que les relations au sein de l'entreprise se sont détériorées depuis 10 ans. Les 35-59 ans sont particulièrement nombreux à faire ce constat (52 %), tout comme les cadres (57 %). Mais cela ne signifie pas pour autant que la dégradation des relations en milieu professionnel ait une origine religieuse ! Par contre, c'est le vivre ensemble général qui s'est détérioré.

La neutralité religieuse de l'espace de travail

Les chiffres ci-dessus sont à rapprocher d'un autre résultat, cette fois, issu de l'enquête Sociovision de 2013. En effet, selon cette enquête, 84% des salariés sont favorables à la neutralité religieuse des entreprises. Une écrasante majorité pour laquelle les différences selon l'âge, le sexe, les secteurs ou la dimension de l'entreprise sont négligeables. Et, il faut le

⁶ *Emploi et chômage des descendants d'immigrés en 2012, DARES Analyses, mars 2014, n° 023*

⁷ *Baromètre IFOP/Défenseur des Droits/OIT 2014*

⁸ *Economie et Statistiques N° 464-465-466, 2013, article de Mirna Safi et Patrick Simon*

⁹ *Baromètre IFOP/DDD/OIT, janvier 2014*

¹⁰ *Défenseur des droits, rapport d'activité annuel 2014*

souligner, ce désir de neutralité est également très majoritaire –69 % parmi les salariés musulmans– même si moins massif que pour l'ensemble des salariés.

En bref, le « fait religieux » en milieu professionnel est une donnée complexe renvoyant à de multiples questions ayant souvent trait aux origines, à l'importance de la religion pour les individus, à la situation du marché du travail, aux difficultés du vivre ensemble dans un monde en crise. L'entreprise doit faire face à la fois à une montée des demandes, mais aussi au souci exprimé par une grande majorité de salariés, toutes confessions confondues, que le milieu professionnel sache conserver une certaine neutralité.

Repères juridiques

Avant d'en venir aux manières dont les entreprises –et plus généralement les parties prenantes en milieu de travail– interviennent sur ces questions, arrêtons-nous un moment sur le cadre juridique. Et ce, d'autant que notre pays brandit la règle de droit, souvent bien plus systématiquement que ses voisins et que c'est sur elle que se focalise une grosse part du débat public. On notera d'ailleurs que les entreprises (cf. page 18) y font très largement référence et définissent leurs cadres d'action managériale d'abord à l'aune de la loi et de la jurisprudence.

De quoi est faite cette règle à strates multiples ? Comment l'interpréter ? Qu'est-ce qui est permis, qu'est-ce qui ne l'est pas ? Faut-il introduire de nouvelles dispositions ou bien se contenter de ce qui existe ? Les choses sont loin d'être tranchées.

S'agissant du milieu professionnel, deux catégories de règles interagissent :

- Les premières sont des règles à caractère général, voire universel, qui le dépassent et qui sont en général orientées vers l'énonciation et la protection de libertés fondamentales.
- Les autres sont des règles spécifiques qui :
 - prescrivent ou induisent des actes ou comportements au travail et en emploi ;
 - énoncent des procédures particulières propres au milieu professionnel.

Les grands principes « universels » : liberté de religion, liberté de croyance, non-discrimination

Une liberté fondamentale

Les libertés de religions, de croyances et de convictions sont des libertés fondamentales consacrées par une série de textes internationaux, européens, et nationaux. Elles ne peuvent souffrir de restrictions que dûment justifiées, et proportionnées, pour des motifs d'ordre public. Ces libertés s'appliquent partout, y compris en milieu professionnel.

Ainsi, la liberté de pensée, de conscience et de religion figure à l'article 18 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme qui stipule que « Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte, et l'accomplissement des rites ».

Elle figurait déjà dans l'Article 10 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 qui affirme que « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi ». La Constitution française l'énonce dès son article premier : « (La République) assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ». Et l'on oublie trop souvent que la fameuse loi de 1905 commence ainsi (article 1^{er}) : « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public. »

Manifester sa religion est un droit soumis à certaines restrictions

L'article 9 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et du Citoyen pose ici deux types de principes :

- Celui selon lequel la liberté religieuse n'est pas seulement une liberté intime ou à caractère privé, mais une liberté de manifester sa religion.
- Celui qui limite les restrictions de la liberté à un petit nombre de motifs possibles, pour l'essentiel d'ordre public.

Ainsi au terme de cet article « la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publique, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ». Et la Cour de cassation dans un arrêt du 21 juin 2005 précise : « *le droit de manifester sa religion tel que posé à l'article 9 de la CESDH n'est pas absolu, mais doit être concilié avec d'autres impératifs* ».

L'interdiction des discriminations

L'énonciation de ces libertés fondamentales a pour corollaire l'interdiction des discriminations qui seraient fondées, entre autre, sur la religion. Cette prohibition résulte à la fois de textes européens et nationaux.

Les principaux textes européens sont ceux issus de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et du Citoyen (article 14) et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (article 21) qui énoncent un très large panel de discriminations dont celles liées à la religion ou aux convictions.

Pour ce qui est du droit national, le Code pénal définit désormais la constitution d'une discrimination à partir d'une liste de critères (article 225-1) :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

« Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

Le cas délicat du prosélytisme

Il découle de la liberté de manifester sa religion que le prosélytisme n'est pas en soi interdit. C'est ce qu'a rappelé en 1993, la Cour européenne dans une affaire dite Kokkinakis : pour elle, la liberté religieuse, c'est aussi le droit d'essayer de convaincre autrui en manifestant ses croyances. Si cela était interdit, la liberté de changer de religion pourrait demeurer lettre morte.

En revanche, certaines formes de pression sont répréhensibles : la loi du 12 juin 2001 tendant à renforcer la prévention et la répression des mouvements sectaires portant atteinte aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales, condamne les pressions graves ou réitérées portées à la conscience d'autrui.

La laïcité : un principe fort, mais à portée limitée

C'est l'article premier de la Constitution de 1958 qui proclame une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Quant à la loi de 1905 elle énonce dans son article 2 la séparation de l'Eglise et de l'Etat selon la formule suivante : « La République ne reconnaît, ne salarie, ni ne subventionne aucun culte.

Le principe de laïcité est donc un principe national et ne s'applique qu'à l'Etat, aux organismes publics ou en charges de missions de services publics. Dans un arrêt rendu le 19 mars 2013, le même jour que le fameux arrêt Baby-Loup, la Cour de Cassation a ainsi jugé pour la première fois que les principes de neutralité et de laïcité du service public étaient applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé.

A l'inverse, l'entreprise privée « classique » n'y est pas tenue comme l'a rappelé la Cour de cassation, cette fois dans l'affaire Baby Loup, pour qui l'article 1^{er} de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public.

Ainsi, contrairement à d'autres dispositions sur la liberté religieuse, la laïcité est très loin d'être universelle et peu de pays, y compris en Europe, s'y réfèrent comme telle, même si beaucoup connaissent la séparation des Eglises et de l'Etat.

Les grands principes en milieu professionnel : pouvoir de direction, non-discrimination, dialogue social

Le milieu professionnel ne saurait s'exonérer du respect des grandes libertés et des grands principes à portée universelle et générale. Il est à ce titre intéressant de rappeler que le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son Article 5 que « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ».

Mais ce milieu est aussi régi par des règles spécifiques, pour l'essentiel contenues dans le Code du travail qui :

- stipulent la prééminence des droits fondamentaux et l'interdiction des discriminations ;
- rappellent le principe du pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur ;
- énoncent des règles relatives aux compétences des représentants des salariés en la matière.

Pouvoir de direction et d'organisation d'un côté, protection des libertés et non-discrimination de l'autre

Le droit du travail reconnaît à l'employeur un pouvoir général –et le plus souvent exclusif– de direction et d'organisation. Il lui revient de veiller au bon fonctionnement et à l'intérêt de l'entreprise.

C'est à ce titre qu'il peut prendre des décisions, le plus souvent unilatérales, dans des domaines très variés. Il lui est ainsi reconnu le droit :

- d'élaborer un règlement intérieur,
- d'édicter des horaires, de décider des congés,

- de recruter, de confier des missions et des responsabilités ou encore, d'habiliter des personnels pour certaines tâches,
- de fixer des objectifs et d'évaluer les salariés.

C'est sur ces bases qu'il peut prononcer des sanctions allant jusqu'au licenciement. Mais ce pouvoir de direction et d'organisation connaît des limites et notamment celles liées aux grandes libertés publiques.

C'est ainsi 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 disposition-clé du Code du travail, combinée à celles des articles L. 1133-1 à 3 du même Code, assure la protection de la liberté et interdit toute discrimination directe ou indirecte en milieu professionnel, notamment celles basées sur les « convictions religieuses ».

Le règlement intérieur

Obligatoire pour les entreprises de plus de 20 salariés, le règlement intérieur a au titre de l'article L.1321-3 du Code du travail un contenu strictement limité par la loi. Il ne peut porter que sur des mesures relatives à l'hygiène et la sécurité, à la discipline, aux droits de la défense des salariés, à la protection des victimes et des témoins de harcèlement sexuel et/ou moral. Ses dispositions ne peuvent pas être contraires aux lois ou règlements existants.

Sont ainsi prohibées :

- les clauses liées au contrat de travail (période d'essai, rémunération, préavis, droit de grève...) et les sanctions pécuniaires,
- les clauses discriminatoires et les clauses restrictives de liberté (atteinte à la vie privée par exemple).

Au terme de ce même énoncé, toute restriction à la liberté religieuse doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir. De même et s'agissant cette fois du recrutement, les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir pour finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations (article L.1221-6 du Code du travail).

Autre principe, celui de l'égalité de traitement. Résultant notamment d'une directive européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail en vue de « lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail (..), le "principe de l'égalité de traitement" est conçu comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs susmentionnés. En conséquence, et depuis une loi du 27 mai 2008 transposant en droit français quatre antidiscriminatoires », l'employeur ne doit, à aucun moment, prendre des décisions fondées sur des critères illégitimes, c'est-à-dire sur d'autres critères que les compétences professionnelles.

Comment se concilient alors ces libertés d'un côté et ce pouvoir de l'autre ? Les exemples tirés de la jurisprudence (cf. Annexe 1) montrent combien le partage est subtil.

Dialogue social et faits religieux : les compétences des IRP

Les règles professionnelles sont aussi celles qui encadrent le dialogue social en entreprise. Celui-ci est non seulement organisé dans l'entreprise mais encouragé par les pouvoirs publics nationaux et européens. Et s'il n'y a aucune obligation d'agir sur le fait religieux par la voie du dialogue social, les facultés, elles, sont nombreuses.

Ainsi la directive européenne de 2000 portant cadre général sur l'égalité de traitement incite-t-elle (article 13) les États membres à prendre « les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques ». Les partenaires sociaux doivent être encouragés à « conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination (...) ». Quant au droit français, ses dispositions classiques donnent des compétences aux partenaires sociaux qui leur permettent d'agir sur les faits religieux, en milieu professionnel. En outre, depuis l'accord national interprofessionnel de 2006 sur la diversité, les entreprises sont invitées à conclure des accords sur ces thèmes tandis que le chef d'établissement est invité à présenter un bilan annuel des actions engagées devant un « comité élargi de la diversité ». Les représentants du personnel peuvent donc être acteurs, s'ils le souhaitent, d'un dialogue fécond sur ces questions en milieu professionnel, et ce, à plusieurs titres.

Réclamations du personnel et protection des libertés individuelles

Il revient aux délégués du personnel, et au titre de leurs compétences générales, de transmettre à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives au sujet de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...). Mais c'est à eux aussi qu'échoit le soin de l'alerter en cas d'atteinte aux libertés individuelles : le respect de la liberté religieuse mais aussi de ses abus ou d'un prosélytisme excessif ressort de cette catégorie. Par ailleurs, les délégués du personnel peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise.

Marche générale de l'entreprise

Corollaire du bon fonctionnement dont est chargé l'employeur, la consultation du comité d'entreprise à propos de la marche générale de l'entreprise relève de sa compétence première et centrale. Cette notion de « marche générale de l'entreprise » comprend, outre les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. C'est notamment à ce titre qu'il doit être consulté lors de l'élaboration du règlement intérieur.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Le CHSCT est l'instance qui veille sur la protection de la santé et la sécurité des travailleurs en entreprise. Dès lors, il intervient dans la rédaction de la partie du règlement intérieur dédiée à la santé-sécurité des travailleurs et peut donc être amené à se prononcer sur toute restriction concernant la pratique de la religion en rapport avec des règles de santé-sécurité (port de voile ou de certains signes religieux en présence de machines dangereuses, usage de locaux spécifiques...).

Les délégués syndicaux et la négociation collective

Les syndicats et leurs représentants peuvent négocier sur tout sujet, à condition de respecter les lois existantes ou, le cas échéant, les dispositions d'accords collectifs interprofessionnels ou sectoriels. Cette négociation collective, notamment celle qui peut avoir lieu sur les discriminations au titre de l'article 10 de l'ANI diversité, peut déboucher sur un accord pouvant établir des normes d'entreprises. Rien n'interdit donc de fixer des normes sur des aspects relatifs au fait religieux par la voie de la négociation collective.

Information, consultation, négociation : les représentants du personnel ont des moyens d'agir sur le fait religieux dès que celui-ci a des conséquences pour la collectivité de travail et leur compétence peut s'exercer principalement dans quatre domaines :

- La marche générale de l'entreprise
- Les réclamations du personnel
- Les questions de santé et de sécurité
- Les discriminations et le respect des libertés individuelles.

En font-ils usage pour autant ? Rien n'est moins sûr comme on le verra plus loin. Le dialogue social, encore tâtonnant en matière de prévention des discriminations, se fait très hésitant sur la question du fait religieux, en raison du caractère clivant de ces questions au sein du corps social, entre pratiquants des différentes confessions sans oublier ceux qui ne s'y réfèrent pas.

Repères terminologiques

Le fait religieux renvoie à de nombreux sujets très complexes. Il nous a donc semblé utile de revenir sur des termes couramment utilisés dans le débat politico-médiatique mais aussi discutés dans les travaux de notre Lab. Trois d'entre eux, parmi les plus problématiques et les plus cités dans les échanges, ont retenu notre attention :

- La diversité
- La laïcité
- Les discriminations et non discriminations.

Nous retracerons brièvement la manière dont ils ont pris corps dans les débats français et internationaux avant de donner à voir sur les contenus, parfois hétéroclites auxquels ils renvoient.

Diversité

Le concept de diversité apparaît en France au milieu des années 2000, largement porté à la fois par des Think tanks et par les pouvoirs publics : il a donné lieu à un véritable tournant dans le langage comme dans les contenus des politiques mises en œuvre.

Ce concept est largement « importé »¹¹ : il nous vient à la fois des Etats Unis et de l'Union Européenne. Aux Etats Unis il naît à la fin des années 1980 avec le *diversity management* qui se veut une réponse aux politiques d'« *affirmative action* » qui s'essouffent et sont peu prisées par les entreprises, qui les trouvent trop contraignantes. Le management de la diversité leur semble plus prometteur pour plusieurs raisons qui s'énoncent comme suit :

- A l'instar de la RSE (qui surgit dans les mêmes périodes), il est fondé sur une volonté de l'employeur plutôt que sur des contraintes imposées par le législateur.
- Il valorise les « potentialités » associées aux différences, comme les origines par exemple, plutôt que de s'appuyer sur les seules origines sans relation avec les compétences comme le faisaient les politiques issues de l'*affirmative action*.
- Il s'inscrit dans une perspective managériale dans laquelle priment les bénéfices attendus de la diversité (attirer de nouveaux clients, ouvrir de nouveaux marchés, bénéficier de nouvelles manières de penser...).

Dès le milieu des années 1990, l'Union européenne commence à se faire le relais du concept de diversité à partir du moment où elle en appelle à la responsabilité sociale des entreprises afin de lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et les discriminations. En effet il apparaît que les législations antidiscriminatoires sont impuissantes à éradiquer les discriminations et que

¹¹ *Réflexions autour du concept de diversité, Hélène Garner-Moyer, juin 2012 publié par l'AFMD*

sans prise en compte des intérêts économiques des entreprises, elles ne joueront pas le jeu. Enfin la question de l'anticipation des pénuries de main d'œuvre liées à la fin du baby-boom et à l'anticipation d'un vieillissement du continent, contribue à une réflexion sur la diversification des sources de recrutement. L'UE va dès lors jouer un rôle important en diffusant dès le début des années 2000 des bonnes pratiques de gestion de la diversité, et ce, au travers de la publication de plusieurs rapports mettant en avant les bénéfices que peuvent en tirer les entreprises, grandes ou petites.

C'est dans ce contexte que la France s'en empare et que plusieurs rapports publiés en 2004, dont celui de l'Institut Montaigne mais aussi celui de la secrétaire d'Etat Dominique Versini, rencontrent un écho très fort. Il s'agit de réagir à un contexte marqué depuis le début des années 2000 par un durcissement des dispositifs de lutte contre les discriminations depuis le début des années 2000 (la transposition des deux directives européennes de 2000 avec notamment la notion de discrimination indirecte, ainsi que le renversement de la charge au profit de la victime, création de la Halde en 2004 et montée de la judiciarisation en ce domaine...). S'ajoute tout un débat public sur la notion concrète d'égalité inopérante face à la montée des inégalités et des discriminations qu'il génère.

Enfin en 2006, le terme de diversité est consacré par les partenaires sociaux eux-mêmes et ce à travers la signature de l'ANI relatif à la diversité en entreprise (12 octobre 2006) qui sera ensuite étendu par les pouvoirs publics en 2008.

Laïcité

La notion de laïcité interroge la nature du lien entre le politique et le religieux. Dans le débat public, la laïcité est définie par la séparation des religions et de l'État. Elle se définit surtout par deux principes fondamentaux, que sont la liberté de conscience (le droit de choisir la croyance que l'on veut ou de n'en choisir aucune) et l'égalité entre tous les membres de la société (la garantie de ne pas être traité différemment par la puissance publique en fonction des croyances auxquelles chacun souscrit). En France, dans un débat resté très vif notamment depuis la révolution de 1789, la loi de 1905 a permis une pacification en posant une nécessaire déconfectionnalisation de l'Etat (mais à l'époque les seules religions concernées car présentes en France sont celles issues du christianisme et du judaïsme). Cette distinction est facteur de cohérence ou d'égalité entre les religions. Mais la laïcité s'applique à l'Etat et non aux personnes privées, physiques ou morales.

Ainsi le mot «laïc », apparu au XIII^e siècle et d'usage rare dans notre langue jusqu'au XVI^e siècle, a des origines latines et grecques : terme ecclésiastique, le laïc est « commun, du peuple (*Laos*) », par opposition aux institutions proprement religieuses. Il désigne dans les églises chrétiennes toute personne de la communauté qui est profane en matière de théologie. C'est dans ce contexte que les Eglises utilisent le terme « laïcat ». Au Moyen Âge, le mot « laïc » distingue l'homme commun, qui doit être enseigné, de l'individu instruit consacré par son état religieux.

Les notions de laïcité et de sécularisme sont par ailleurs liées. Ainsi le sécularisme vise la désacralisation d'un vaste champ d'activités dont celui de l'organisation sociale : celles-ci ne se perçoivent plus comme des données naturelles, mais comme des produits de l'histoire et des politiques humaines pouvant être soumis à la critique rationnelle et à la transformation volontaire. La distinction opérée par Jean Baubérot, spécialiste de la sociologie des religions et fondateur de la sociologie de la laïcité, est ici intéressante. Pour lui « la sécularisation implique une relative et progressive (avec des zigzags) perte de pertinence sociale (et, en conséquence, individuelle) des univers religieux par rapport à la culture commune (...) La laïcisation, en revanche, concerne avant tout la place et le rôle social de la religion dans le champ institutionnel, la diversification et les mutations sociales de ce champ, en relation avec l'État et la société civile. »

C'est Ferdinand Buisson, un des inspirateurs des lois laïques de la troisième République française, qui va remettre en circulation dans une acception « moderne », la notion de laïcité » : il s'agit pour lui de séculariser les institutions politiques d'un État, à savoir que cet État ne s'adosse à aucune religion officielle, ni ne suppose quelque onction divine. On distingue donc le caractère séculier d'une société (la population manifeste une certaine indifférence religieuse, mouvement qui s'est développé en France plus que chez nos voisins européens) avec la laïcité proprement dite (les institutions d'État ne sont soumises à aucune contrainte ni même ne relèvent d'aucune justification de nature religieuse, spirituelle ou théologique).

Aujourd'hui, l'usage du terme laïc dans le débat public est souvent erroné car on lui donne, appliqué à un individu, le sens de non-croyant, athée ou neutre idéologiquement. Ceci provoque souvent une confusion sur le principe de laïcité (principe de neutralité pour un État ou une institution, et non pour un particulier, à moins qu'il ne s'exprime en tant que représentant de l'État), pouvant déboucher sur l'obligation qu'auraient des particuliers ou groupes de particuliers, d'être neutres sur le plan religieux quand ils s'expriment dans la sphère publique. Or ceci est contraire à la notion de liberté d'expression. Or le principe de laïcité, principe de séparation des pouvoirs, n'est en rien contradictoire avec le fait par exemple que la société civile s'exprime auprès d'un gouvernement à travers des organisations religieuses et leurs responsables. Comme on le voit, la laïcité a beaucoup évolué au fil du temps dans ses significations, ses usages et son « utilité ».

Les débats de notre Lab

Laïcité, neutralité, liberté religieuse

La question de la laïcité a alimenté nombre de nos discussions qu'il s'agisse de pratiques d'entreprises (guide ou règlement intérieur...), de jurisprudence (Arrêts Baby Loup et autres) ou de terminologie (qu'est-ce que cela recouvre et de quoi parle-t-on ?).

Mais les déclinaisons de la laïcité sont multiples. Diverses conceptions de la laïcité s'affrontent aujourd'hui dans notre pays et n'épargnent pas le milieu professionnel, marqué par l'importance du secteur public, en particulier en matière d'éducation, de santé, de transports ... Face à la montée du religieux se développe aujourd'hui une conception de la laïcité plus militante et donc, par nature, plus conflictuelle qu'il y a encore 10 ou 15 ans. Son instrumentalisation par des partis politiques, et notamment par le FN aujourd'hui, cause un trouble non négligeable au sein de l'opinion et impacte le milieu professionnel. Quelle expression adopter ? Comment ne pratiquer ni le déni ni la stigmatisation ?

Et quid de la liberté religieuse ? Les réactions au sein du Lab face à cette notion de « liberté religieuse » ont été très contrastées. Bien que consacrée par la loi, cette liberté reste assimilée pour beaucoup à un acte privé, sans ostentation particulière. Or ce qui pose problème, c'est la liberté de manifester ses croyances qui y est associée : quelles en sont les limites ? L'entreprise peut-elle, ou doit-elle, y échapper ? N'est-ce pas la porte ouverte à toutes les dérives, à la création de salle de prières tous azimuts en entreprise ? A des clivages et des conflits de toutes sortes ? Que pèse-t-elle face à d'autres libertés et au pouvoir de direction de l'employeur ? Comment rester raisonnable ?

Alors que le débat public et médiatique a été souvent très réducteur sur ces questions, les dernières enquêtes montrent pourtant que les personnes interrogées donnent de la laïcité une définition relativement consensuelle : pour 80% d'entre elles, la laïcité renvoie à la neutralité de l'Etat vis-à-vis des religions. N'est-ce pas alors cette notion de neutralité liée à celle du vivre ensemble qui devrait alors servir de référence pour le milieu professionnel ?

Discriminations et non-discriminations

A l'origine neutre et synonyme du mot « distinction », le terme « discrimination » a pris, dès lors qu'il concerne une question sociale, une connotation péjorative, désignant l'action de distinguer de façon injuste ou illégitime, comme le fait de séparer un individu ou un groupe social des autres en le traitant plus mal. Cette signification actuelle est née dans les années 1950 et l'expression « non-discrimination » apparaît à la même époque, peu de temps après la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Dans le temps de l'après-guerre, ce principe est loin d'être acquis dans les pays occidentaux (Ségrégation raciale aux États-Unis, inégalités qui régissent les populations des colonies ou anciennes colonies des pays européens), mais le mouvement est en marche. Il va se conjuguer avec la montée de la libéralisation des échanges, consacrées par exemple par la signature en 1957 du GATT et celle en 1958 du traité de Rome en Europe : la conjonction entre le développement de l'égalité de droit et celui du libéralisme économique et social va déboucher sur la généralisation de la concurrence entre les individus et les groupes. Il y aura d'un côté ceux qui y gagnent et de l'autre ceux qui s'estiment ou se trouvent désavantagés par rapport aux autres en raison de leur origine, sexe, religion... : ce sont les victimes de discrimination.

Du point de vue du droit français, la discrimination ne consiste pas à léser un groupe, mais un individu. Cet individu est dit victime d'une discrimination lorsqu'il est, dans une situation, traité différemment des autres sans motif légitime : « Une distinction ou une différence de traitement n'est une discrimination que quand elle est illicite ». Là où devrait prévaloir une égalité entre individus, l'un d'entre eux est traité de manière différente (et négative) sur la base d'un ou plusieurs critères illégitimes. La discrimination est donc une violation du principe d'égalité⁶.

La discrimination peut être directe ou indirecte. Dans le premier cas, la discrimination est patente : elle peut être constatée et dénoncée. Mais à la suite du développement de la lutte contre les discriminations, il existe un certain nombre de pratiques dissimulées. Ces pratiques visent à écarter des candidats de manière indirecte. La notion de discrimination indirecte a été introduite à la suite des tentatives de rééquilibrage entre les différents groupes de population. La mesure de la représentation des différents groupes dans les différents secteurs d'activité (en particulier aux États-Unis) a permis de détecter des variations à la suite du développement de certaines pratiques apparemment irréprochables, mais qui en fait lésaient un groupe particulier. Le repérage de la discrimination directe relève d'une analyse juridique qui permet de déceler une différence de traitement opposée à l'égalité. Le repérage de la discrimination indirecte relève de l'analyse statistique : elle est repérée par les effets, non par les causes. L'intention de l'auteur de la mesure (apparemment neutre) n'est pas prise en compte, seul compte le résultat.

La question des discriminations, qui comporte désormais une liste de 18 critères, a abouti à la création en 2004 d'une autorité indépendante, la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), absorbée par le Défenseur des droits depuis une loi de mars 2011. Celui-ci a désormais pour mission de lutter contre les discriminations directes ou indirectes prohibées par la loi ou par un engagement international ratifié ou approuvé par la France. Ces missions incluent l'aide et le conseil aux personnes afin d'identifier les pratiques discriminatoires, et à les combattre, y compris sur le plan juridique. Cette autorité peut aussi se saisir elle-même de pratiques discriminatoires dont elle a connaissance et dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers.

Les débats de notre Lab

Diversité, discriminations, communautarisme

Aujourd'hui la diversité s'est largement imposée, tout au moins dans le langage, en France. Elle s'est même parfois substituée au langage des discriminations. Ce terme diversité comporte un double sens. Valeur et principe d'action, il renvoie d'abord à une démarche visant la coexistence de profils variés en entreprise. Mais il est aussi indicateur de responsabilité sociale pour l'entreprise et renvoie alors au management du quotidien, à la diversité vue comme une composante dynamique du vivre ensemble. Ce langage positif recouvre néanmoins d'autres phénomènes jugés souvent problématiques par notre Lab.

Une ethnicisation/communautarisation de certains métiers comme parfois aussi une ethnicisation de la représentation des salariés. Cette question de la communautarisation a fait débat qu'il s'agisse de savoir si c'était sous cet angle que le management ou le syndicalisme pouvait aborder la question du fait religieux ou encore si la reconnaissance de la liberté religieuse, telle que mentionnée par la présente note, n'était pas une porte ouverte aux dérives communautaristes dont la France serait aujourd'hui l'objet.

Des réactions parfois négatives et des ressentiments contre les minorités par rapport aux actions prodiversité, ou vis-à-vis du laisser-aller du management vis-à-vis de certains comportements. Face à des demandes de musulmans, les chrétiens se sentent parfois menacés par un changement de cap : « on ne s'occupe plus de nous. » La politique pour tous en entreprise est difficile sur ces questions.

La tolérance n'est pas forcément là où on l'attend. Certains jeunes ouvriers qui votent FN sont beaucoup plus tolérants que des anciens de gauche qui étaient beaucoup plus racistes... Mais ce qui créait du lien auparavant c'était l'économique et le sociétal, alors que désormais l'identification va se faire sur du sociétal....

Les comportements discriminatoires perdurent : le caractère « généralisé » des phénomènes de discriminations dans la réalité du monde professionnel comme les résultats des testings le montrent et ce dans des secteurs d'activité et des entreprises de taille et de statut variés. Ceci rejoint les conclusions récentes du Groupe de dialogue inter-partenaires qui a lui aussi réaffirmé cette permanence de discriminations ethniques¹². Mais les acteurs insistent sur le fait que les origines ethniques et les convictions religieuses constituent, dans l'entreprise, des critères de discrimination plus difficiles à établir que les autres critères (sexe, handicap...) alors que le ressenti est là.

L'attentisme reste largement diffusé au sein des entreprises qui, pour ne pas être soupçonnées ou accusées de racisme ou de comportement discriminatoire, se réfugient dans la non-réponse - ou l'embarras - face à des revendications salariales relatives au religieux. Cette attitude serait largement due à une grande méconnaissance des règles quant à la neutralité de l'entreprise en matière d'expression religieuse mais conduit parfois aussi, pour éviter de poser le sujet, à une absence de stratégie de prévention des discriminations pour éviter de poser le sujet. C'est une attitude opposée, que l'on peut qualifier de volontariste et explicite, qui amènera les dirigeants de Paprec, à adopter une Charte de la laïcité, acceptée par tous les personnels en 2014 bien que très controversée du point de vue de sa légalité (cf. page 18).

La distinction posée par la loi entre discrimination directe et discrimination indirecte, ne permet pas de rendre compte de l'injonction à laquelle sont confrontés les salariés, les managers et leurs représentants en matière de racisme et de discrimination sur motif ethnique. D'un côté, l'employeur ne doit pas tenir compte de la religion de ses salariés ; dans le même temps, celui-ci est confronté à des demandes « à caractère religieux » qui, si elles ne sont pas prises en compte, peuvent entraîner une plainte pour discrimination. Or, si pour se prémunir des attaques, les grands groupes disposent aujourd'hui d'outils (cf. page 18), les PME et TPE, quant à elles, restent globalement démunies face à la gestion de ces phénomènes.

¹² *Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise, J.C. SCIBERRAS, (rapp.) 13 mai 2015, p. 6*

Réalités religieuses au travail : ce que font les entreprises et les acteurs du milieu professionnel

Les pratiques d'entreprises face aux faits religieux

Les demandes adressées à l'entreprise et les problèmes posés

Si les demandes relatives à la prise en compte du fait religieux ne sont pas nouvelles - dans les années 60, la question de la prière et des fêtes se posait déjà dans le secteur automobile mais au sein d'une population quasi exclusivement masculine - le contexte actuel est plus problématique. Dans une société fragmentée voire fracturée, les revendications identitaires explosent dans l'espace public comme dans l'entreprise. Le fait religieux, en bonne partie liée à la montée d'un islam lui-même en pleine ébullition, en fait partie. Et aujourd'hui une partie – mais une partie seulement – de ces demandes ou revendications, individuelles ou collectives, à connotation religieuse interrogent voire perturbent l'organisation ou les relations du travail telles qu'elles s'étaient peu ou prou établies ou stabilisées jusque-là. En quoi consistent-elles ?

Selon l'enquête menée par l'OFRE Randstad auprès de cadres d'entreprises, et largement corroborées par les témoignages recueillis par notre Lab, ces demandes concernent pour l'essentiel :

- la pratique du jeûne,
- le port de signes religieux (foulard, croix, kippa...),
- le respect d'habitudes alimentaires,
- la demande de congés pour fêtes religieuses,
- la prière,
- les rapports hommes-femmes dans les relations de travail.

Un universitaire a proposé au cours d'une audition par notre Lab une typologie de ces questions et demandes. Pour lui, les questions posées à l'entreprise relèvent de trois grands domaines :

- La gestion des espaces collectifs,
- Le respect des conditions de sécurité, telles que le port d'équipements de protection comme dans l'exemple du port obligatoire de masque à gaz sur un chantier,
- L'organisation du travail et la réponse aux demandes ou aux situations de tension remontant des unités de travail.

De natures et de portées différentes, ces demandes adressées au milieu professionnel sont pourtant inégales et loin d'être généralisées : selon la taille, le secteur – la situation est très différente selon que l'on est dans l'industrie ou les services, le transport, la construction ou les services informatiques- la qualification des emplois, elles revêtent, ou pas, une certaine importance. L'aspect territorial est lui aussi déterminant : si en Ile de France 43 % des cadres sont confrontés à des problèmes religieux, le taux tombe à 5 % en Bretagne.

Ces demandes seraient en légère progression depuis 3 ans et désormais la part des managers n'ayant jamais été confrontés au fait religieux (50 %) fait jeu égal avec celle des managers l'ayant été soit régulièrement, soit occasionnellement (50 %).

Enfin, le fait religieux se manifeste avec plus d'intensité que par le passé : près d'un quart (23 %) des personnes interrogées déclarent le rencontrer régulièrement, soit près du double par rapport à 2014. Pour autant seuls 6% de ces faits seraient de nature « bloquante » ou « conflictuelle ». Le rapport du CESE va lui aussi dans ce sens : « Les DRH sont nombreux à considérer qu'il s'agit d'une question émergente. Si les conflits ouverts demeurent rares et si les acteurs concernés s'efforcent de régler les situations par la discussion, cela ne signifie pas qu'il n'y ait pas une forte demande de droit. Des juristes d'entreprise disent être souvent sollicités sur le sujet sans que ces consultations ne débouchent sur des actions en justice »¹³. Face à cela comment répondent les entreprises ?

Les réponses managériales

Dans le contexte de forte défiance vis-à-vis des institutions, les entreprises sont désormais sommées de se positionner face à des tas de questions nouvelles dont le fait religieux en est une parmi tant d'autres. Mais toutes n'en perçoivent pas la nécessité tandis que d'autres y voient surtout un risque auquel elles voudraient échapper. Doivent-elles alors agir ? Attendre ? Ou bien réagir ? Et si oui, comment ? Notre Lab a identifié plusieurs types de comportements et de pratiques sachant que nos travaux nous ont permis de repérer trois grands types d'entreprises agissantes :

- les précurseurs, souvent de nature ou d'origine publique comme les groupes EDF et Orange, qui furent parmi les premiers à faire des guides ;
- les grands groupes à vocation internationale qui baignent dans des cultures différentes, tels que Sanofi ou Sodexo ;
- les entreprises où la personnalité du dirigeant, par ses valeurs et/ou ses origines, jouaient un grand rôle, comme Casino ou Randstad.

Le choix de la discrétion et du silence

Nos auditions ont permis de constater que ce type de pratiques semble aujourd'hui majoritaire. Et ce, pour des raisons qui peuvent être très diverses.

- La question peut tout à fait n'être pas posée dans l'entreprise :
 - o soit du fait d'une composition ethno-religieuse du personnel qui n'amène pas de manifestations particulières du fait religieux ;
 - o soit parce qu'en dépit d'une diversité du personnel, ne se manifeste aucune demande ou revendication en la matière.
- La question est posée, mais :
 - o elle est renvoyée à des cas individuels, en général peu nombreux, et que l'on s'efforce de traiter de manière bilatérale par des arrangements discrets et sur mesure ;
 - o elle est traitée par une sorte d'auto régulation communautaire : l'on s'en remet à des « leaders communautaires » pour régler les problèmes, s'il y en a. Le management est « au courant » mais officiellement ou formellement n'intervient guère. Ceci se vérifie notamment dans certains secteurs ou certaines entreprises où les recrutements eux-mêmes passent en large partie par la voie des « communautés ».
- La question est posée, mais l'entreprise a peur d'y répondre :
 - o c'est ce qu'expliquent Lylia et Dounia Bouzar, qui soulignent que les entreprises où se manifeste ce type de réaction managériale sont souvent des entreprises où les équipes manquent singulièrement de critères d'identification de ce qui fait problème. Comme le disent certains responsables : « Notre politique, c'est que si on nous demande quoi que ce soit lié aux convictions religieuses, la demande

¹³ Arnault-Brill E et Simon G, « Le fait religieux dans l'entreprise », Avis du CESE, nov. 2013, p. 12.

n'est même pas étudiée. C'est clair : pour des demandes d'aménagement liées à tel ou tel fait religieux, on n'accepte rien¹⁴».

- Il y a enfin les managers qui, pour garantir une forme de paix sociale, acceptent « tout » par peur d'être taxés d'islamophobie ... quitte à se situer dans l'illégalité...

Ces comportements traduisent des choix managériaux souvent implicites, et largement partagés notamment par les PME. Mais ils peuvent refléter aussi une certaine gêne, une certaine impuissance et renvoient à l'adage bien connu : « pour vivre heureux, vivons cachés ». D'autres types d'entreprises ont cependant fait le choix explicite d'agir sur le fait religieux et de le réguler, autant que faire se peut. Cet agir peut néanmoins prendre des chemins très variés. Les expériences soumises à notre Lab nous ont permis d'en identifier quatre :

- L'action par les guides et par les chartes
- L'action par le règlement intérieur
- L'action par la mise en place d'une organisation et d'une formation spécifiques au sein du management
- L'action par la négociation collective.

Guides et chartes : quand la RATP met en circulation un guide de la laïcité

Beaucoup d'entreprises se sont lancées depuis une dizaine d'années dans la rédaction et la promotion de chartes et guides de la diversité. Certains de ces outils ont parfois une section consacrée aux faits religieux. Mais rares sont celles qui, comme la RATP, affrontée à la complexité du vivre ensemble, à une dégradation des conditions de travail sur certains sites, suite à des différences/ incompréhensions/ intolérances liées à des convictions religieuses, ont décidé d'apporter une réponse managériale au nom de la laïcité.

L'entreprise, localisée majoritairement en Île de France où elle emploie plus de 42.500 salariés est implantée, entre autres, dans des quartiers dits « sensibles ». Les salariés exercent donc une partie de leur emploi là où les populations d'origine étrangère, immigrées et en situation précaire, sont surreprésentées par rapport au reste de la région. Le contact direct avec ces populations potentiellement discriminées au motif de leurs convictions religieuses ou de leur origine ethnique, a posé la question de la prise en compte de cette diversité dans le réseau RATP. Très tôt des actions et initiatives ont été prises par les directions : implication dans des dispositifs et initiatives de la politique de la ville, dans les politiques d'intégration de la décennie 1980, puis dans les politiques de diversification depuis les années 1990, et ce avec l'aval des organisations syndicales (recrutements actifs de candidats issus des territoires franciliens, CV anonyme, conventions passées avec les collectivités pour l'embauche de jeunes des quartiers sensibles, actions préventives faisant appel aux « grands-frères » comme médiateurs dans les quartiers...).

Dans la décennie 2010, c'est à une toute autre situation que la Régie est confrontée et c'est en interne que les tensions se manifestent : il en va ainsi d'attitudes discriminatoires provenant d'agents de conduite musulmans « radicaux » à l'égard d'agents femmes. Après une série de plaintes de salariées face à ces attitudes, l'élaboration et la diffusion d'un guide de la laïcité va tenter d'apporter une réponse managériale.

« Nous sommes une entreprise de service public. Ça veut dire neutralité, c'est une règle qui s'applique, la Cour de cassation vient de le rappeler ; aucune attitude, aucun comportement, aucune manifestation de conviction, ne doivent être contraires à cette neutralité. », commente Paul Pény, DRH en 2013¹⁵.

¹⁴ Bouzar D. et L., « Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ? » entreprises et diversité religieuse. Un management par le dialogue, AFMD, dir. T. Courau, mars 2013.

¹⁵ Interview Paul Pény, DRH RATP, BFM radio, 27 mai 2013.

Faisant suite à des réunions d'un groupe de travail avec les managers de proximité, en réfléchissant avec eux pour savoir comment régler leurs situations, le guide propose, sous forme de fiches pratiques, des réponses à des « situations » que chacun peut rencontrer au quotidien, classées en six groupes :

- liées aux relations interpersonnelles,
- à des comportements ostentatoires,
- au recrutement,
- à des demandes d'horaires et de congés,
- à de demandes d'aménagement de l'environnement,
- aux relations avec la clientèle,
- face à des questions auxquelles le manager peut être confronté, des réponses et réactions précises lui sont proposées.

Ce guide s'est donc donné pour objectif de donner aux managers de terrain des repères et des outils afin de ne pas avoir à se débrouiller seuls face à des demandes ou revendications nombreuses et variées. Ceux-ci ressentaient en effet un grand flou et la peur de « se faire accuser s'ils n'acceptaient pas certaines choses ». Il permet de diminuer les tensions avec les salariés qui considéraient « ne pas être traités pareil ». Il affirme deux principes forts :

- si les agents bénéficient bien entendu d'une totale liberté de conscience, ils ne doivent pas, dans le cadre de leur activité professionnelle, manifester leurs croyances ou leur appartenance à une religion, ni a fortiori avoir une action de prosélytisme ;
- l'importance de la référence au respect des obligations découlant du contrat de travail qui constitue la garantie, pour les managers et les agents, d'un examen neutre, impartial et équitable de chaque situation, avant la prise de décision. En pratique, cet examen est facilité par l'utilisation de la grille d'appréciation dégagée par la HALDE.

On soulignera aussi enfin que ce guide a été apprécié par les représentants syndicaux. Même si ceux-ci n'ont pas manqué de souligner que la Régie avait tardé à prendre en compte leurs alertes et appels à l'action auprès du management central – par exemple sur des conditions de travail et de management difficiles dans les dépôts de Bus du Nord francilien – et avait attendu la médiatisation pour réagir.

Mais la RATP n'a pas pour autant diffusé son guide dans tous les pays où elle est implantée, à commencer par le Maroc.

Les 8 critères du guide RATP sur la laïcité

Reprenant les 7 critères de la HALDE, il y a ajouté un 8^e, correspondant au principe général du droit de non-discrimination. Dès qu'un fait litigieux survient, le guide recommande le questionnement suivant :

Le(a) demande/revendication/comportement de l'agent est-il (elle) conforme :

1. au respect des conditions de sécurité ?
2. au respect de la sûreté des installations ?
3. au respect des conditions d'hygiène ?
4. aux aptitudes professionnelles nécessaires à la réalisation de la mission ?
5. au respect de l'organisation du travail ?
6. à la protection contre le prosélytisme ?
7. au respect des intérêts commerciaux de l'entreprise ?
8. au respect du principe de non-discrimination ?

La référence à des chartes est fréquente dans les services publics. Et notamment dans le secteur hospitalier où se combinent Charte du patient et instructions ministérielles.

Hôpital : laïcité, soignants et charte du patient

Selon l'une des membres de notre Lab, intervenante sur les questions interculturelles en milieu hospitalier, celui-ci est par définition un lieu d'expression du fait religieux, ne serait-ce que parce que les étapes de la vie, de la naissance à la mort, et les représentations mentales de la maladie sont connotées religieusement. Cette approche, qu'elle soit consciente ou inconsciente, se cristallise dans le contexte des soins puisque le patient est en partie dépossédé de l'expression religieuse de par la prise en charge médicale et la structure laïque de l'hôpital public. Les soignants, quant à eux, sont confrontés à la gestion du fait religieux exprimé par le patient, à leur propre lien ou non à la religion et au respect de la laïcité imposé par l'employeur. Ces quelques lignes montrent qu'à l'hôpital le fait religieux s'exprime à travers la relation soignants/soignés impactant les soins et celle entre soignants, reléguée au registre de la gestion du personnel.

Croyances et charte de la personne hospitalisée

Le patient bénéficie à travers les chartes du patient d'un respect de ses croyances. Ainsi peut-on lire dans la « Charte de la personne hospitalisée » du ministère de la santé et des solidarités (2006) : « L'établissement de santé doit respecter les croyances et convictions des personnes accueillies. Dans les établissements de santé publics, toute personne doit pouvoir être mise en mesure de participer à l'exercice de son culte (recueillement, présence d'un ministre du culte de sa religion, nourriture, liberté d'action et d'expression, rites funéraires). » Il y est également rappelé que « tout prosélytisme est interdit, qu'il soit le fait d'une personne hospitalisée, d'un visiteur, d'un membre du personnel ou d'un bénévole ». L'expression des convictions religieuses ne doit « porter atteinte ni au fonctionnement du service, ni à la qualité des soins, ni aux règles d'hygiène, ni à la tranquillité des autres personnes hospitalisées et de leurs proches ».

La chambre seule, solution de terrain pour gérer le fait religieux, est jugée « confortable pour tout le monde » (cadre de santé). Evacué par la solution spatiale, le fait religieux revient sur le devant de la scène lors de la prise en charge thérapeutique au niveau de l'observance du traitement et de la problématique du genre.

Les professionnels se réclament de la définition de la santé de l'OMS (1946) : « un état de complet bien-être physique, mental et social, et [qui] ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. » Ou citent Virginia Henderson, infirmière américaine ayant défini les 14 besoins fondamentaux du patient dont celui « de pratiquer sa religion et d'agir selon ses croyances : nécessité pour chaque individu, d'être reconnu comme sujet humain, de faire des liens entre événements passés, présents, à venir et se réapproprier sa vie, de croire en la continuité de l'homme, de chercher un sens à sa vie et s'ouvrir à la transcendance ».

Vouloir respecter les croyances et convictions impose qu'elles soient connues ce qui n'est pas chose aisée dans un établissement de santé laïc¹⁶ : « ..., je me sens incapable d'énumérer les attitudes à tenir face à un patient de ma propre religion. Vous imaginez facilement mon ignorance concernant les autres. » Des formations émergent sur la pratique religieuse dans le contexte du soin tel que « Diabète et habitudes alimentaires », « Religions : aide ou obstacle à la prise en charge du VIH ». Et le recours aux associations se généralise pour pallier ce que l'hôpital public ne sait faire. Mais sans échange avec les soignants et sans éducation thérapeutique du patient leur apport s'avère peu pérenne.

¹⁶ Boggio, Vincent (2012). « "Médecine et religions" : un enseignement optionnel à la Faculté de médecine de Dijon », dans Laënnec, 3, 39-49.

La laïcité pour les professionnels

Le fait religieux est rapporté de façon stéréotypée. Dans le contexte des relations soignants/soignés, les professionnels citent les comportements problématiques des patients (refus de soin) et au niveau de la communauté des soignants elle-même sont évoqués les signes ostentatoires religieux contraires à la laïcité (circulaire DHOS/G n° 2005-57) : « Le fait pour un agent du service de l'enseignement public de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations. » Cette focalisation sur les signes ostentatoires, qui se veut neutre car laïc, se cristallise sur la religion musulmane. Le fait religieux que l'on peut nommer chez le patient en se référant à l'OMS où Virginia Henderson ne peut s'exprimer dans le contexte professionnel qu'en évoquant la laïcité, car seule cette neutralité a été définie par la loi. Dans le document de synthèse des Semaines sociales de Haute-Normandie en 2008 on peut lire : « La culture religieuse des personnels hospitaliers se réduit à la connaissance de quelques signes extérieurs, tandis que des rituels ayant une signification symbolique pour les croyants sont dénués de sens... Cette inculture des personnels hospitaliers... favorise un repli...¹⁷ »

Du point de vue du gestionnaire hospitalier, le fait religieux, qualifié d'expression culturelle par certains, relève presque du non-sujet car « réglé par la loi » : respect des textes de loi relatifs à la laïcité et équité en matière de congé pour fêtes religieuses. Cet angle du gestionnaire appauvrit une réalité multiple et empêche un partage de savoir-faire et de savoir-être qui sont minorés et réduits à l'expression juridique. Cette simplification se trouve justifiée par le fait qu'elle met le patient au centre du dispositif, dont le respect des croyances serait garanti par les chartes du patient.

Dans le secteur privé, et hors établissements de soins, le souci de la laïcité peut conduire à d'autres stratégies comme celle qu'a mise en œuvre la société Paprec.

Règlement intérieur et laïcité : la charte controversée de Paprec

Leader du recyclage de déchets, Paprec a fêté ses 20 ans en 2014. Aujourd'hui l'entreprise compte près de 4 000 collaborateurs, issus de 30 nationalités et de 52 pays d'origine. Son président est un homme profondément engagé, notamment dans la lutte contre le racisme et l'antisémitisme ; il a des fonctions de représentation au MEDEF. Et il a voulu que Paprec soit une entreprise citoyenne, ce qui lui a valu une série de prix décernés pour sa politique diversité, son engagement RSE. L'entreprise en retour a mis en place les « Castors d'or », voyages « au bout du monde » collectifs offerts aux salariés primés dans chacun des métiers ... C'est dans ce contexte que les membres de la direction ont pris le contrepied sur la gestion des réalités religieuses en définissant des interdits en matière de signes religieux, dans une charte de la laïcité, annexée au règlement intérieur et applicable aux salariés de l'ensemble des 80 usines du groupe.

Le processus d'adoption de cette Charte de la laïcité et de la diversité a suivi les étapes suivantes :

- **Elaboration** : les déclencheurs sont l'affaire Baby-Loup et la Charte de la laïcité dans les écoles. Il s'agit pour la direction générale de se mettre en conformité avec les valeurs, l'engagement en interne, plus que de réagir à des problèmes liés au fait religieux sur les sites. L'objectif est de trouver ce qui rassemble et d'exclure ce qui éloigne.
- **Définition** : la Charte pose, entres autres comme principe, l'interdiction des signes ostentatoires, et ce, au nom de la laïcité.

¹⁷ Semaines sociales de France, session 2008 : http://www.ssf-fr.org/262_p_8988/atelier-hopital-et-religions.html (dernière consultation 9 mai 2014).

« Notre société affirme sa neutralité et entend que ses collaborateurs en fassent également preuve afin que les convictions, sensibilités et différences de chacun soient respectées. Ainsi, il n'est pas souhaité qu'un collaborateur, un stagiaire ou même un sous-traitant, affiche ostentatoirement sa conviction religieuse ou politique. Dès lors, s'agissant plus précisément du port du voile islamique, un dialogue sera engagé avec chaque collaboratrice concernée afin de trouver une solution permettant le respect du fonctionnement de l'entreprise » (note interne).

- **Validation** : un vote des représentants du personnel est organisé ; en l'absence de délégués sur certains sites, il y a information directe des salariés puis vote.

Les raisons d'agir de la direction sont « intéressées » : « on obtient avec cette politique de tolérance obligatoire, un aval de tous salariés, mais aussi un fort présentisme ». Paprec est un groupe décentralisé : chaque agence dispose d'une grande autonomie dans ses modes de gestion et la Charte donne alors, comme l'explique un responsable, un code de conduite commun à tous les chefs d'agence. Pour autant, l'adoption de cette charte ne « supprime » pas les problèmes : selon le DRH, les problèmes ayant trait au religieux continuent à « remonter » et font l'objet d'une gestion au jour le jour.

La position est révélatrice d'une laïcité à la française et d'une culture en général très hostile à la religion sous toutes ses formes. La charte Paprec tente d'importer dans le secteur privé une norme relevant du secteur public. En outre cette charte, dont l'écho médiatique a été très important, est controversée du point de vue légal : pour de très nombreux juristes (mais aucun tribunal n'a été saisi à ce jour), elle apporte aux libertés des restrictions trop générales et disproportionnées, et ce, nonobstant le vote unanime des salariés et l'absence d'opposition des organisations syndicales internes.

Très peu d'entreprises ont fait le choix d'une charte ou d'un règlement intérieur de même type. Mais la voie d'une formation et d'une organisation spécifiques auprès du management a elle été beaucoup plus largement empruntée. C'est le cas de Sanofi.

Formation et management : le choix de Sanofi

A la différence de la RATP ou de Casino, Sanofi, grande entreprise du médicament, implantée sur tous les continents et dans des pays de cultures et de traditions très diverses, a choisi de ne pas s'appuyer sur un guide ou un accord social pour faire face au fait religieux, mais a privilégié la sensibilisation et la formation du management via un module dédié à l'intention des responsables de sites.

Prise au plus haut niveau de l'entreprise, la décision d'une telle approche a été déclenchée par une « affaire » de port d'un foulard dans un site et les réactions des managers y voyant une atteinte à la laïcité sans pour autant savoir y apporter une réponse et sur quels cadres juridiques se fonder.

L'élaboration puis la diffusion d'actions de sensibilisation et de formation repose sur l'idée que l'activité de travail doit l'emporter sur la manifestation des convictions religieuses et que, partant, l'entreprise peut imposer légitimement des limites justifiées par la nature de la tâche. Et ce d'autant que le secteur du médicament connaît à cet égard des règles incontournables sur des sites industriels qui ne souffrent d'aucune restriction. Le développement d'une telle stratégie nécessite que soient recrutés et formés des responsables juridiques sur la diversité et qu'une telle sensibilisation soit mise à jour en permanence sur les nouveaux enjeux de la question religieuse, dans les sites et unités de travail.

A partir d'une explication du contexte, et d'éclairages sur la façon dont on peut appliquer une loi existante, le module de formation repose sur une méthode-clé, celle d'un travail sur les pratiques (témoignages, retours d'expériences) et d'un traitement très opérationnel et concret

des réponses à donner. Destinés aux correspondants diversité des sites (en général des RRH), ces modules permettent d'organiser des formations dans les établissements demandeurs.

Un autre principe moteur du module est de placer les situations sur un plan objectif, sans tenir compte des spécificités du site ou de la problématique rencontrée, afin de donner une dimension plus neutre et plus objective au sujet. L'une des responsables du service juridique siège, expliquera au Lab que les questions relatives à l'appartenance religieuse ne doivent pas conduire les managers à entrer dans des discussions de nature religieuse, mais seulement à revenir aux règles de travail communes à tous.

Ainsi donc, les contenus de la formation reposent sur des situations réelles ou réalistes et sur des études de cas à débattre en session.

Questions/réponses de Sanofi sur la prière

Sur la prière, les situations et questions/ réponses évoquées sont les suivantes :

- Le salarié dispose son tapis de prière dans les vestiaires quotidiennement à la pause
- Un salarié utilise un tapis de prière en zone de production pendant sa pause sans « débadger »
- Le salarié quitte systématiquement les réunions d'équipes pour respecter les horaires de sa prière
- Des salariés demandent à utiliser un local non utilisé pour faire un local de prière
- Un groupe de salariés utilisent un local non affecté comme lieu de prière sans en avoir parlé à un responsable

Face à ces cas concrets et à ces situations le plus souvent rencontrées sur le terrain, le module propose des réponses à apporter :

- L'employeur n'a aucune obligation de mettre en place des espaces spécifiques pour permettre la prière ;
- Les locaux de l'entreprise sont à destination professionnelle et ne peuvent pas être détournés pour usage personnel
- La mise à disposition de lieux spécifiques n'est pas envisageable pour plusieurs raisons (multiples confessions, risques de privatisation des lieux par une confession)

Les pauses pour prier doivent tenir compte des impératifs de travail et non l'inverse :

- Le salarié dispose son tapis de prière dans les vestiaires quotidiennement à la pause
- Un salarié utilise un tapis de prière en zone de production pendant sa pause sans « débadger »
- Le salarié quitte systématiquement les réunions d'équipes pour respecter les horaires de sa prière
- Des salariés demandent à utiliser un local non utilisé pour faire un local de prière
- Un groupe de salariés utilise un local non affecté comme lieu de prière sans en avoir parlé à un responsable

Chaque salarié dispose d'un temps de pause dont il peut profiter pour s'isoler et prier dans le respect des règles de l'entreprise – en particulier, de sûreté, sécurité.

De même, dès le recrutement, il est conseillé de repérer toutes les tâches, activités et composantes d'un poste de travail afin de vérifier d'éventuels interdits ou restrictions qui auraient un impact sur une pratique religieuse (port du casque, respect de règles d'hygiène...).

Selon Sanofi, la perception du module comme les résultats obtenus sont positifs dans l'ensemble. Les formations dispensées sont, semble-t-il, bien reçues par le management intermédiaire car elles permettent une dédramatisation et une meilleure compréhension, même si subsiste l'expression d'une difficulté à appliquer ces principes au quotidien.

Le choix du dialogue et de la négociation : l'histoire de Casino

Casino révèle dans le secteur du commerce, une situation originale du point de vue de la gestion de la diversité : la décennie 1990 a vu émerger dans l'entreprise de réelles difficultés face à un personnel « éloigné de la clientèle » et se manifester des cas de discriminations pour motif ethnique ou religieux. L'enseigne souffre de l'isolement et des problèmes sociaux posés dans certains de ses quartiers d'implantation :

« Quand on superpose les cartes de la grande distribution et la carte des quartiers sensibles, Casino est présent dans 50 % des territoires ; ça veut dire que dans nos magasins et dépôts, les problèmes sociaux se voient immédiatement » explique le responsable de la diversité.

Comme à la RATP, l'intégration de dispositifs de politique de la ville dans la gestion des personnels Casino va être faite précocement. En outre, face à l'émergence de difficultés, et sur une initiative syndicale en accord avec la direction, deux études vont être commandées dans la décennie 2000 :

- l'une, visant à identifier les problématiques de recrutement interne dans les magasins : ses résultats révéleront des pratiques fondées sur un certain nombre de stéréotypes et aboutissant à constater que les patronymes d'origine étrangère sont moins importants chez les salariés Casino que dans la population française ;
- l'autre, consistant en une démarche de *testing* à l'embauche¹⁸ : ses conclusions ont mis en lumière des pratiques discriminatoires envers des candidats maghrébins, et dans une moindre mesure, asiatiques, par peur, selon les recruteurs internes, de « choquer la clientèle ou leur personnel... ».

Les conclusions de ces études, ont incité les partenaires sociaux à négocier sur le sujet, en vue de la signature d'un accord, et ce, d'autant que Casino connaît un dialogue social nourri, des relations régulières entre représentants et une réflexion des membres du comité de direction comme des élus salariés, sur des problématiques partagées¹⁹. La prise en compte de la diversité en interne a été alimentée par les alertes des organisations syndicales, et en particulier, de la CFDT et de la CGT.

Il en a été ainsi de l'alarme donnée par leur représentant local dans un entrepôt de la région lyonnaise, où le recrutement était compliqué pour des postes en logistique - moyen de transport obligatoire pour les candidats, qualifications professionnelles faibles, aire de recrutement étendue... -et où un système s'était mis en place pour le recrutement dans les bâtiments d'entreposage : s'étaient constitués un entrepôt « maghrébin » et un entrepôt « franco-français », générant des conflits au sein du site. Le rôle de l'organisation syndicale a été dans ce cas de faire remonter les faits, sur la base des déclarations de leur représentant local. Ces alertes ne sont pas systématiques : chaîne de circulation des informations parfois bloquée, méconnaissance des problèmes, peur des conséquences...

« Les alertes se font via nos réseaux à nous (syndicaux) ; mais il peut y avoir des cas où un délégué ne rend pas compte de ce genre de faits, c'est un problème.... ensuite, on passe directement par la DRH nationale », raconte un représentant syndical régional.

¹⁸ L'étude a consisté à faire paraître des annonces sur tous les établissements du groupe : le testing consistait à envoyer des faux CV aux magasins (avec des cv identiques mais avec origines différentes quoique tous de nationalités françaises : noms typés asiatiques, maghrébins, africains.

¹⁹ Les sources pour ces paragraphes sont issus du rapport français pour le projet européen CRAW, piloté par WLRI, de l'Université de Londres ; ASTREES en tant que partenaire pour la France, a ainsi eu la charge de réaliser un état des lieux légal et une série d'études de cas sur Casino, la RATP et l'APHP. Pour information, les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Casino en 2012 sont au nombre de quatre avec en tête le syndicat Force Ouvrière (40,67 %) suivi de la Confédération Générale du Travail (18,18 %), la Confédération Française Démocratique du Travail (14,35%) et la Confédération Générale des Cadres (11,91 %).

En 2000, le contexte légal de la directive européenne est venu renforcer l'intérêt et les préoccupations des parties prenantes :

« Il y avait une demande de la part de l'Europe pour faire des choses. A l'époque 6 organisations syndicales sont représentées à Casino... au départ, deux organisations syndicales, la CFDT et la CGT, initient les actions ; les autres organisations syndicales vont suivre » explique l'un des représentants syndicaux.

Cette même année, le titre du « Directeur de la prévention et des politiques de la ville » change pour prendre au final la dénomination de « Directeur de la promotion de la diversité et de la solidarité ». Leader en la matière, Casino sera parmi les 40 premiers signataires de la charte de la diversité, signifiant alors que le groupe changeait également de président, marquant un engagement fort à travailler sur la diversité. Pour les initiateurs de la politique diversité du groupe, le silence sur ces questions n'est pas raisonnable. Mais ici, c'est par le dialogue social que le débat est enclenché sur les réalités religieuses et le mieux vivre ensemble.

A partir de 2004, le registre de la lutte contre les discriminations fait ainsi son entrée dans les objets du dialogue social et aboutit à la signature d'un accord de groupe en 2005 :

« En 2004 : on accélère, les gens ont voulu que ce soit un accord cadre... même la CGT a signé... un des 5 accords qui parlait de la « lutte contre les discriminations » (et pas seulement de la diversité) : la nuance est que l'on utilise le terme de lutte contre les discriminations », rappelle le responsable diversité.

Outre cette prise de conscience de l'importance des différents volets de diversité, d'égalité des chances ou encore de lutte contre les discriminations, l'engagement de la direction Casino se veut lié à un accompagnement sur le moyen et long terme de la démarche. La Direction nourrit de très riches débats avec les interlocuteurs syndicaux et aboutit à de nombreuses actions relatives à la lutte contre diverses formes de discrimination. En matière de fait religieux, le groupe a publié en 2010 un guide intitulé « Gérer la diversité religieuse en entreprise ». Bien que n'ayant pas le statut d'un accord collectif, il s'est appuyé sur de larges consultations avec les organisations syndicales ainsi que sur des avis d'experts.

Le dispositif de l'entreprise s'appuie désormais sur de nombreux outils dont :

- un Comité de coordination de la promotion de la diversité pour la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations mis en place afin d'animer et de définir les nouveaux axes de la politique du groupe en France²⁰ ;
- une cellule d'écoute et de médiation pour le traitement des réclamations afin d'assurer la « traçabilité » des incidents discriminatoires et de garantir le suivi de leur traitement. Composée du Directeur de la promotion de la diversité et de la solidarité, du médecin du travail du siège social et d'une experte interne, désignée en fonction du sujet concerné, elle a pour but de faciliter la résolution des problèmes et établit annuellement un état des lieux quantitatif et thématique des incidents traités ;
- le guide spécifique de 2010 permet de répondre aux interrogations des managers sur l'application des principes de non-discrimination mais aussi de laïcité et de liberté religieuse et de non-discrimination, alors que l'entreprise connaît sur de très nombreux sites des équipes largement « diversifiées ». Ce guide contient à la fois informations légales sur ces sujets et énonce la position de l'entreprise et donne à voir sur ses pratiques. Ainsi s'agissant de l'aménagement des horaires, le groupe se positionne en faveur d'aménagements d'horaires temporaires demandés au titre des convictions religieuses si cela est compatible avec le fonctionnement de l'activité. Il précise aussi que les demandes de congés pour fêtes religieuses doivent être gérées dans les mêmes conditions que les demandes de congés pour convenance personnelle.

²⁰ Communiqué de presse du groupe Casino du 12 juillet 2012
http://www.emploiquestions.fr/img/pdf/groupe_casino/Note_presse.pdf

Tout à la fois signataires et vigilantes, les organisations syndicales sont parfois critiques sur la mise en œuvre de ces outils. Sans remettre en cause l'engagement réel et sincère de la Direction Diversité et de la DRH ou le bien-fondé de ces actions, les organisations s'interrogent sur l'effet d'une logique de prescription centrale vers un réseau de magasins très décentralisé et marqué par des contrastes nets vis-à-vis des questions de discriminations (situations du marché du travail, différences de présence des minorités et de modes de management des RH et de la diversité).

Acteurs patronaux et syndicaux face aux faits religieux

Acteurs patronaux et professionnels

MEDEF, CGPME, ANDRH... : si aucun de ces grands acteurs patronaux ou professionnels ne nie l'émergence des faits religieux en entreprise, les initiatives prises en la matière sont marquées du sceau de la prudence, de la discrétion, parfois extrême.

Dans la période récente, c'est autour de la promotion de la diversité que se sont fédérées la plupart d'entre elles : la Charte du même nom lancée en 2004 par Claude Bébéar et une équipe de dirigeants de grands groupes et d'acteurs politiques est devenue le référentiel d'action de nombre d'entreprises. Pourtant, à l'occasion des 10 ans de la Charte, nulle mention du fait religieux ne figure dans le bilan dressé par l'Institut Montaigne, et ce, alors que l'on note dans ces milieux l'éclosion et l'organisation de nombreux colloques et groupes de travail.

Il en va ainsi par exemple de :

- la création d'une commission dénommée « Diversité religieuse : l'apprentissage des dialogues », au sein de l'Association française des managers de la diversité (AFMD),
- des travaux de l'ANDRH à l'issue desquels cette organisation a appelé à une « réaction managériale » et formulé aussi un certain nombre de préconisations (dont celle relative à la banalisation, par voie d'accords collectifs, de 3 jours fériés),
- la création d'une commission ad hoc au sein du MEDEF. Pour l'un de ses membres, le MEDEF prône « *l'apport d'une solution globale. Il y a un management de la pluralité religieuse, mais en aucun cas du fait religieux ou de la laïcité. Il ne faut pas distinguer les soldes, la rentrée des classes ou une fête religieuse lorsqu'un employé demande un jour de congé* »²¹. L'organisation patronale encourage plans d'actions et labels pour ses adhérents. Elle est par ailleurs signataire de l'accord national interprofessionnel de 2006. Son ancienne présidente a émis l'idée d'une négociation sociale en faveur d'une laïcité en entreprise. Mais l'écho de cet appel reste faible à ce jour,
- certaines initiatives prises par quelques PME en dépit du silence de la CGPME et de l'UPA, traditionnellement moins preneuses d'affichages ou de labels, sur ces sujets.

Tout ceci a débouché sur :

- la mise en circulation de guides, chartes de la diversité et promotion de bonnes pratiques liées. Un pas supplémentaire a même été franchi en 2013 avec une norme AFNOR qui permet aux organisations de mesurer les effets de leur politique diversité (sans pour autant se pencher sur le cas spécifique du fait religieux),
- la mise en place dans les entreprises de correspondants diversité, avec des titres et fonctions qui varient selon les secteurs et périodes de nomination : « diversité et citoyenneté », « diversité et égalité professionnelle », « lutte contre les discriminations et égalité ». Souvent choisi pour leur profil ou sensibilité à ces questions, leur expertise est le plus souvent juridique. On notera combien sur ce point les services juridiques sont sollicités pour nourrir les réflexions du management et tenter de trouver des réponses adaptées aux problèmes rencontrés. Mais rares sont les informations spécifiques relatives aux remontées de ces correspondants sur les faits religieux.

²¹ Rapporté par le Monde des Religions, 18 avril 2014

Les acteurs syndicaux

Les confédérations syndicales ont eu historiquement une double position :

- une revendication d'égalité des droits d'une part et notamment face à un patronat exploitant les travailleurs immigrés (en France, héritage de l'histoire),
- une tendance au protectionnisme sur le marché du travail en particulier dans les périodes de récession économique.

Actives depuis longtemps sur les questions des discriminations de tous types, les organisations syndicales se trouvent plus gênées encore que les organisations patronales sur les questions relatives aux faits religieux. Alors que de l'aveu même de nombreux responsables syndicaux, cette question traverse les structures syndicales et les collectifs de travail.

« Je sens monter des faits avec lesquels les représentants syndicaux ne sont pas à l'aise » affirmait un responsable syndical lors d'une de nos auditions. *« Le syndicalisme est fortement questionné : comment peut-il retrouver la force de réaffirmer ses valeurs alors que certains militants syndicaux sont inspirés par des formes de solidarités communautaires... ? »* se demandait un autre.

L'on assiste à un « recentrage des organisations syndicales sur leurs entreprises ». Les questions religieuses et ethniques s'ajoutent aux tensions liées à la mise en concurrence des salariés entre eux. *« Tisser de la solidarité est devenu très difficile dans ce contexte »* disent de très nombreux syndicalistes.

Ceci explique largement pourquoi les initiatives prises en la matière sont au mieux émergentes au sein du syndicalisme et se traduisent essentiellement, dans certaines confédérations, à des groupes de travail (dont les travaux ne sont pas publiés à ce jour). Et la question relève le plus souvent des responsables nationaux en charge des discriminations. Cela ne signifie pas pour autant que les représentants du personnel soient inactifs sur le terrain mais indique que, collectivement, les organisations syndicales peinent à définir une ligne de conduite.

Plusieurs initiatives méritent cependant d'être mentionnées dont deux ont fait l'objet d'une présentation à notre Lab :

- Celle de la fédération CFDT des transports qui a organisé en 2014 une formation de ses responsables sur les questions communautaires qui ont pu expliquer comment ils vivent au quotidien la diversité ethnique et religieuse et ont exprimé un besoin de repères sur ces questions. *« On a plutôt des réactions personnelles à des principes personnels... »* remarquait un militant. Les débats au cours de cette formation ont montré combien les valeurs du syndicalisme sont mises à l'épreuve, face à l'émergence de telles revendications communautaires (gays, ethniques, religieuses...) et que nombre de salariés ne se reconnaissent plus dans les valeurs historiques du syndicalisme. Au terme de cette action et sur le constat d'une difficulté à faire face, les militants ont débattu de l'importance de l'arsenal juridique, de la nécessité de reconnaître le fait religieux sans le valoriser de manière excessive ou encore du rapport que le syndicalisme est capable d'entretenir entre collectif et individuel...
- Celle de la CGT qui a proposé en 2014 à ses équipes de la région Languedoc-Roussillon une journée de travail sur les questions religieuses au travail. Il s'agissait de faire s'exprimer le malaise et les besoins des militants car *« les prises de parole sont absolument nécessaires et révèlent aussi des situations parfois objectivement dures à vivre, à gérer »*. Pour autant cette journée, qui n'a pas été reproduite à ce jour dans d'autres régions, a montré combien les réactions des militants syndicaux restaient tripales et individuelles, aucun d'entre eux n'ayant jamais organisé de débat avec les salariés ou au sein de leurs équipes syndicales.

Il reste aux organisations syndicales à ne pas faire, selon les termes d'un responsable confédéral, « la même erreur que l'entreprise », qui consisterait à nier qu'il y a un fait religieux au motif qu'il est à traiter ailleurs, que le rapport à la religion est personnel et ne doit pas rentrer dans les relations au travail. Mais combien de syndicalistes souscriraient pour autant aux propos récents d'une dirigeante d'une grande confédération pour qui « le syndicalisme allait devoir se mettre lui aussi à défendre la liberté religieuse » ?

Parallèlement, l'inquiétude de certains responsables syndicaux devient palpable : qu'il s'agisse du développement possible de communautés voulant présenter des candidats aux élections voire tentées par la création d'organisations, syndicales ou non, susceptibles d'intervenir en milieu professionnel. Ou de leurs craintes quant à l'impact que peuvent avoir sur certains militants les appels à une laïcité de combat, telle que celle prônée par des partis politiques extrêmes.

La négociation collective face aux faits religieux

Notre Lab n'a pas eu connaissance d'un seul accord collectif visant à traiter spécifiquement du fait religieux en milieu professionnel. Et si négociation il y a, elle ne dispose que d'une seule référence aujourd'hui, celle de l'ANI diversité, premier texte signé par des partenaires sociaux et qui marque leur entrée en ce domaine jusque-là surtout occupé par les acteurs privés et les pouvoirs publics.

Cet accord, étendu en 2008, a pour ambition de promouvoir l'égalité de traitement et des chances par la mobilisation des acteurs de l'entreprise. Mais s'il reconnaît dans son préambule que « les convictions religieuses » ont, parmi 13 facteurs recensés, des liens avec la diversité, il n'en fait pas un domaine d'action pour les entreprises. En effet, les trois dimensions de la visées de la diversité – ethnique, culturelle et sociale – ne prennent en compte que des actions visant à « garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement » (...) sans distinction d'origine vraie ou supposée ou d'appartenance ou de non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence » (article 1 de l'accord).

En outre, la mobilisation qu'il appelle de ses vœux demeure à ce jour très limitée. Dans une note de 2014²², la DARES note que « le faible nombre d'accords portant sur la diversité (80 recensés entre octobre 2006 et décembre 2011 sur l'ensemble de la France) peut quant à lui témoigner, sans qu'il soit possible de faire la part des choses, d'une méfiance à l'égard de cette notion, d'une difficulté à s'en saisir (crainte de catégorisation des populations, peur de l'usage de termes discriminatoires...), comme d'un intérêt limité de la part des acteurs de la négociation collective déjà engagés dans de nombreuses négociations ». Les participants au Lab ont souligné l'absence de volonté des partenaires sociaux sur ces questions, le sujet n'étant à ce jour ni un axe prioritaire d'intervention, ni encore moins une matière à négociation, matière qualifiée par beaucoup de « patate chaude » et qui au lieu de contribuer à la cohésion sociale risque de participer à une division du salariat.

Enfin, comme l'ont fait remarquer les participants de notre Lab, le dialogue social sur la question du fait religieux en entreprise pose des questions propres à la négociation collective et à son cadre actuel :

- soit on cherche à faire de la diversité un objet de négociation obligatoire ;
- soit on refuse ce principe au motif que le caractère obligatoire ne change pas les situations et multiplie les objets de négociation artificiels ;

²² *Égalité, diversité, discrimination Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité, Document d'études DARES, N°182, juin 2014*

- soit encore comme cela peut arriver, certaines sections syndicales portent des revendications religieuses se positionnant là non plus dans le domaine de la loi mais dans le domaine du rapport de force.

Cinq principes d'action pour un dialogue équilibré en milieu professionnel

L'émérgence du fait religieux en milieu de travail est une question délicate et à traiter comme telle, à rebours des postures qui au nom de la clarté font fi de toute complexité. Le Lab d'ASTREES n'est ni le premier, ni sans doute le dernier, à s'en saisir. Nos auditions, nos discussions et nos réflexions nous amènent à formuler des principes d'action à mettre en œuvre en milieu professionnel sachant que nous sommes convaincus qu'il n'y a ni solutions toutes faites ni réponses uniques.

Alors que la loi est loin de pouvoir tout régler et que le cadre juridique, en droit interne comme en droit européen ou international, est déjà fort substantiel, c'est vers la mobilisation des acteurs que ces principes sont tournés, rejoignant en cela les préoccupations exprimées par d'autres, à commencer par le CESE. Ces principes d'action sont au nombre de cinq :

- Assumer
- Discerner
- S'équiper
- Dialoguer
- Décider

Principe n° 1 - Assumer : en finir avec les attitudes de déni et les postures de l'autruche

Deux postures n'apparaissent plus tenables aujourd'hui : celle du déni (« Cela n'existe pas ») et celle de la politique de l'autruche (« Je ne veux pas savoir »). La montée du fait religieux – conçu non pas comme certains l'ont cru longtemps comme une simple liberté de conscience mais comme une liberté de manifester ses croyances – est inscrite dans notre vie sociale et professionnelle. Il serait illusoire de s'en débarrasser par une sorte d'appel à la « laïcité pour tous » (cf. partie 1). Cette liberté de manifestation constitue souvent un choc et une perturbation vis-à-vis de nos modes de pensée et d'action tels qu'ils se sont structurés depuis plusieurs décennies dans un contexte d'une sécularisation en progression constante. Peut-on alors faire comme « avant » ?

Nouvelles époques, nouvelles mœurs : il faut donc assumer.

- Assumer, y compris en matière de liberté religieuse, est d'abord de la responsabilité du management. Et l'on ne peut pas promouvoir la « diversité » tout en faisant l'impasse sur des éléments constitutifs de cette diversité. Cette attitude est la seule raisonnable, sauf à vouloir souffler sur les fractures d'un vivre ensemble déjà considérablement dégradé, y compris en entreprise.
- Assumer c'est donc
 - traiter les demandes relatives au fait religieux et leur apporter une réponse, quelle qu'elle soit, y compris quand celle-ci est négative ;
 - concilier le souci d'une certaine neutralité sur le lieu de travail, comme cela est l'expression très majoritaire des salariés et des employeurs, et l'acceptation de la liberté religieuse dans l'acceptation que lui donne le cadre légal, sans pour autant la valoriser plus qu'une autre.

- Assumer relève aussi de la responsabilité de la représentation du personnel et du syndicalisme. Il y va, entre autres, de leur capacité à s'exprimer au nom de communautés de travail de plus en plus hétérogènes. Assumer donc, c'est à la fois pouvoir se faire l'écho des aspirations – diverses, là encore – des salariés, y compris en matière religieuse, en débattre collectivement et en tirer, ou non, des propositions ou revendications qui puissent contribuer à une meilleure qualité de vie au travail et partant, à un mieux vivre ensemble. Ce qui n'est et ne sera pas une mince affaire.

Principe n° 2 - Discerner : ce qui relève du fait religieux et ce qui n'en relève pas

De quoi le fait religieux est-il le signe ? En quoi peut consister une réponse appropriée ? A l'évidence, les interrelations entre faits religieux, origines ethniques, revendications identitaires et communautaires sont nombreuses. Il convient donc de faire preuve de discernement d'autant que la qualification de fait religieux est souvent complexe :

- Ainsi les habitudes alimentaires (hallal, casher) et gestuelles (embrasser, serrer la main..) renvoient au moins autant à des habitudes culturelles qu'à une appartenance religieuse.
- Une demande/revendication religieuse peut très bien être le symptôme de bien autre chose :
 - Une volonté de marquer une différence et par là de se voir enfin reconnu(e)
 - Un malaise vis-à-vis du travail et qui s'exprime par cette voie, faute d'être entendue par une autre
 - Un refus du principe d'égalité, à commencer par l'égalité entre les hommes et les femmes
 - Une instrumentalisation communautaire en vue de constituer un rapport de forces pour des motifs qui n'ont rien de professionnel
 - Ou encore, et plus souvent qu'on ne l'admet, l'expression de discriminations ethniques qui n'ont pas cessé en dépit de toutes les politiques et chartes de la diversité qui circulent. Le fait religieux devint alors un moyen puissant de l'exprimer en interne comme en externe. C'est un moyen de « faire peur » !

En conséquence, seul un discernement permettant de prendre du recul par rapport aux demandes, individuelles et collectives, adressées à l'entreprise, peut conduire à des postures efficaces. Et à cet égard, les 7 critères énoncés par l'ex-HALDE ou les grilles de lecture conçues par certaines entreprises peuvent apporter une aide fort utile.

Principe n°3 - S'équiper : informer, former, s'organiser

A question nouvelle, équipements nouveaux. Les bonnes pratiques des entreprises montrent que l'action en la matière ne s'improvise pas. Aussi 3 recommandations nous semblent devoir être formulées sur ce point :

- S'informer : Il y a suffisamment de guides en circulation en ce domaine pour que chacun n'aie pas à réinventer la roue. La diffusion de ces guides, leur mutualisation au plan des branches ou des territoires est nécessaire et les partenaires sociaux comme les associations professionnelles (à commencer par les DRH..) ont ici un rôle éminent à jouer. Un centre de ressources numériques serait aussi le bienvenu comme le recommande le CESE.
- Se former
 - Les entreprises qui ont pu former leurs managers s'en félicitent aujourd'hui. Il ne s'agit pas du tout ici de faire de chaque responsable ou de chaque représentant du personnel un docteur en théologie mais a minima d'apporter des éléments sur :
 - le cadre juridique,
 - les grands courants religieux aujourd'hui,
 - les réponses possibles à apporter en situation.

Là encore, les initiatives prises aujourd'hui essentiellement dans les grandes entreprises pourraient donner lieu à un partage sectoriel ou territorial.

- La formation/sensibilisation des représentants du personnel relève de la même nécessité même si les actions dénombrées en la matière sont fort rares. Celle-ci peut relever d'initiatives prises de manière autonome par les organisations syndicales ou d'initiatives menées conjointement avec les entreprises. Mais il est impératif que le syndicalisme soit en cette matière plus qu'une somme de « je ».
- S'organiser : Faire circuler et remonter les informations requiert un minimum d'organisation. Réseaux de correspondants « diversité » dans les grandes entreprises, réseaux syndicaux prenant en charge ces questions, médiateurs professionnels : les options sont variées. Le partage des informations, des problématiques et des réponses doit et peut en cette matière largement progresser. Cette organisation doit entre autres viser à ce que :
 - Les questions ne soient pas renvoyées à la seule responsabilité du manager ou du délégué de proximité afin qu'ils s'en débrouillent.
 - Les réponses à apporter puissent faire l'objet d'une élaboration collective, raisonnée et raisonnable.

Principe n° 4 - Dialoguer : pour un dialogue social, innovant et multi parties prenantes

Si le pouvoir de direction est en droit français une responsabilité qui ne se partage guère, il est inséparable en la matière d'un devoir de dialogue approfondi. Ce dialogue approfondi peut et doit être envisagé à deux niveaux :

- Le niveau individuel. Chaque individu qui porte une demande liée à un fait religieux devrait pouvoir être écouté en milieu professionnel.
 - Ceci renvoie à une posture générale du management, de proximité en particulier, mais aussi de la représentation du personnel, si celle-ci veut être en phase avec les salariés d'aujourd'hui.
 - Ecouter ne veut pas dire pour autant accepter mais se mettre en posture de dialogue où les arguments des uns et des autres sont entendus, et ce, dans le respect des responsabilités de chacun.
- Le niveau collectif. Cette dimension collective ne saurait faire l'impasse sur la représentation du personnel dont nous avons montré qu'elle possède de par la loi, et de par ses diverses instances, de nombreuses compétences mobilisables :
 - Marche générale de l'entreprise
 - Projection de libertés individuelles
 - Règlement intérieur
 - Règles de santé sécurité
 - Lutte contre les discriminations.

Force est de reconnaître que ces compétences sont aujourd'hui faiblement mobilisées et que la tentation est grande de se débarrasser de la « patate chaude ». Pourtant cette dimension du dialogue ne peut que renforcer la légitimité de l'action managériale comme celle de l'intervention de la représentation salariale.

Pratiquer le dialogue social lié au fait religieux peut conduire à des formules innovantes :

- La mise en place d'une commission diversité, comme le suggère l'ANI, réunissant représentants du management, élus motivés pour agir, et le cas échéant, salariés dûment mandatés plutôt que des réunions formelles de DP ou de CE dont les procédures se révèlent peu adaptées ? L'audition par cette commission d'experts extérieurs susceptibles d'apporter des éclairages utiles (associations, élus territoriaux, représentants communautaires, sachants et consultants spécialisés...) ?
- La mobilisation de l'expression collective et directe des salariés sur le lieu de travail²³, comme le recommande l'ANI sur la qualité de vie au travail ne pourrait-il pas dans certains cas permettre que les choses se disent ?

²³ Voir aussi « Expression directe au travail, le retour ? » Note ASTREES n° 9, avril 2013

- Les ressorts de la négociation collective – en entreprise, mais aussi au plan sectoriel voire territorial – ne doivent pas être négligés. Un nouveau souffle doit et peut être apporté à l’ANI diversité. A défaut la communautarisation, tant décriée par beaucoup, ne pourrait que gagner du terrain.
- La validation par un vote des salariés de grands principes du vivre ensemble (dans le respect des dispositions légales) à insérer dans une charte *ad hoc* ou dans des dispositions de règlement intérieur ?

Principe n°5 - Décider : respect de la loi, équilibre et transparence

Les pratiques inventoriées et les témoignages recueillis montrent que des solutions sont trouvées dans l’immense majorité des cas et que cela relève d’une alchimie subtile entre le respect de principes fondamentaux et les aménagements raisonnables qu’il s’agisse des régimes alimentaires, des congés ou du port de signes religieux. Elles montrent à l’inverse que les pratiques de déni peuvent aboutir à un laisser-faire managérial qu’il devient ensuite compliqué de rattraper lorsque les situations se sont installées (lieux de prières par exemple). Il peut en aller de même avec les pratiques d’auto régulation communautaires. Quatre recommandations nous paraissent ici devoir être énoncées :

- La préservation de l’espace professionnel : l’espace professionnel est d’abord et avant tout un espace de travail. Cette finalité s’impose à tous et à chacun. Et la finalité de l’entreprise comme le souci du travail « bien fait » doivent rester au centre des relations et décisions professionnelles.
- Le respect du cadre légal dans son ensemble qu’il s’agisse des libertés fondamentales mais aussi de ce qui est admissible et de ce qui ne l’est pas (rapports inégaux hommes-femmes et lieux de prières improvisés par exemple). L’esprit de la loi doit et peut conduire néanmoins à des aménagements raisonnables.
- L’équilibre : la promotion et l’organisation de la diversité doivent prendre en compte aujourd’hui la complexité et la sensibilité de la population salariale. Aucune décision ne peut avoir pour objet ou pour effet de discriminer un groupe au détriment d’un autre. Vouloir protéger un groupe ne peut avoir pour effet d’en menacer un autre.
- La transparence : l’entreprise est tout à fait légitime à prendre des décisions en la matière dans le respect des dispositions légales. Mais ces décisions doivent pouvoir être expliquées et justifiées à l’ensemble de la communauté de travail. Et, dans une société très exposée aux médias de toutes sortes, elles ne gagnent rien, hormis la suspicion, à être cachées ou masquées.

En guise de conclusion

Malgré la richesse des pratiques étudiées, des témoignages reçus, des débats menés, les travaux entrepris par ASTREES sur les questions de faits religieux au travail n’ont pas pour prétention d’être exhaustifs. Ils pourraient être complétés utilement et ne manqueront pas d’être critiqués. Ils essaient cependant de faire le point et de donner des repères aux acteurs en milieu professionnel.

Leurs conclusions ne sont pas neutres mais se veulent raisonnables sur un sujet qui mérite bien plus et bien mieux que des points de vue catégoriques ou des solutions à l’emporte-pièce. Et si la présente note réussit à susciter et nourrir des débats, à provoquer des initiatives, à faciliter des innovations sociales, nous ne pourrions que nous en féliciter !

Annexes

Annexe 1

Le fait religieux en entreprise et la jurisprudence

L'interprétation de ces règles est au cœur de nombreux débats contemporains : qu'est-ce que la liberté religieuse ? Qu'est qu'une discrimination fondée sur des motifs religieux ? Qu'est ce qui fait que telle pratique est acceptable et que telle autre ne l'est pas ? Nous n'avons pris ici que quelques exemples – non exhaustifs – qui ont trait à l'embauche, à l'exécution du contrat de travail, au licenciement, au port de signes religieux ou encore aux absences et congés. Ils montrent combien la matière est subtile, la conciliation des principes complexe, les circonstances, les proportions, les analyses au cas par cas déterminantes.

Embauche

Un employeur qui embauche en sachant, parce que le candidat avait manifesté dès l'entretien d'embauche, de façon visible, son appartenance religieuse, ne peut pas ensuite demander à son salarié d'y renoncer (CA Paris 19 juin 2003, n°03-30212).

Exécution du contrat, licenciement, sanctions

C'est évidemment dans ce domaine que les juges du travail sont les plus sollicités. Fautes, manquements à la discipline, troubles avérés du fonctionnement de l'entreprise, incompatibilité avec les règles de santé-sécurité, la jurisprudence a essayé de déterminer ce qui était admissible et ce qui ne l'était pas, notamment quant à la nature des tâches à accomplir, aux rapports hommes femmes, au port de signes religieux ou aux absences et congés.

• ***Nature des tâches à accomplir, rapports hommes femmes***

- Si a priori la religion n'entre pas dans le champ du contrat et si le/la salarié (e) a pour devoir d'exécuter la tâche pour laquelle il/elle a été recruté(e), la question religieuse peut très bien être abordée et aboutir à un accord entre un employeur et un salarié à la signature du contrat de travail. Mais cela nécessite une clause expresse. Dans un arrêt du 24 mars 1998, la chambre sociale de la Cour de cassation a en effet reconnu cette possibilité : « S'il est exact que l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public »
- Par contre, un salarié ayant accepté son poste de boucher et qui refuse de manipuler de la viande de porc au nom de sa religion, peut être sanctionné par l'employeur (Cass. Soc. 24 mars 1998, n°95-44.738).
- De même, un salarié, qui, influencé par sa religion, ne reconnaîtrait pas l'autorité de son supérieur parce que c'est une femme peut être sanctionné car l'invocation du trouble au fonctionnement de l'entreprise est recevable.
-

- **Manifestation de la religion et port de signes religieux**

Admissible

- La CEDH consacre le 15 janvier 2013 (n°48420/10, n°59842/10, n°36516/10 4e ch., Eweida et autres c/Royaume-Uni) la liberté de manifester sa religion sur le lieu de travail, et n'admet des restrictions que si cette liberté empiète sur celle d'autrui ou contrevient à des impératifs de sécurité (qui sont eux à la charge exclusive de l'employeur).
- Le Conseil d'Etat rappelle dans son avis n°346893 du 27 novembre 1989 que le port des signes « constitue l'exercice de la liberté d'expression et de manifestation de croyances religieuses ».
- Pour la HALDE (délibération n°2009-117 du 6 avril 2006), le port d'un signe religieux visible ne représente pas en tant que tel un comportement prosélyte. Et ajoute-t-elle (délibération n°2011-67 du 28 mars 2011) « un simple contact avec la clientèle ne suffit pas à justifier l'interdiction du port d'un signe religieux ».
- Pour la HALDE toujours, l'employeur peut néanmoins encadrer les pratiques religieuses dans le règlement intérieur tant que les règles édictées ne sont pas trop générales et absolues et dans le respect de la liberté de conscience (HALDE, délibération n°2009-117 du 6 avril 2009). Et si l'employeur met en place des dispositions particulières pour certaines religions, il a le devoir de traiter les autres demandes fondées sur des exigences religieuses des autres salariés, sous peine de comportement discriminatoire.

Inadmissible

- Si l'employeur refuse que ses employés manifestent leur religion sur le lieu de travail en le justifiant par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise et par un motif discriminatoire (Cass. Soc. 16 décembre 1981, n°79-41.300).
- Lorsque le port d'un signe religieux est incompatible avec un équipement obligatoire de protection. Ainsi, l'employeur peut imposer à ses salariés de porter de tenues spécifiques pouvant aller à l'encontre du maintien de signes religieux (HALDE délibération n°2009-117 du 6 avril 2009).
- Lorsque s'agissant du contact avec la clientèle et de la liberté religieuse, les circonstances sont justifiées dit la CEDH qui affirme que la prise en compte des circonstances est valable mais de manière relative, et non par elle-même (15 janvier 2013 n°48420/10, 4e ch., Eweida c/Royaume-Uni). Il est nécessaire d'avoir des circonstances particulières et de prouver l'existence d'une cause objective liée à l'intérêt de l'entreprise, par exemple pour les vendeurs. Ainsi, le port de certains vêtements peut nuire à la réputation de l'entreprise ou entraîner des difficultés avec la clientèle.
- Lorsqu'un salarié abuse de sa liberté d'expression auprès de ses clients. Ainsi, le comportement prosélyte d'une aide à domicile auprès de ses clients, des personnes âgées, avait fait l'objet d'un licenciement justifié pour faute grave (Cour d'appel de Nancy, 30 juin 2006, n°04-1847).

- **Absences et congés**

- L'entreprise n'a aucune obligation de modifier l'organisation du travail pour des raisons d'ordre religieux. Et, en dehors des pauses ou de danger grave et imminent, le salarié ne peut pas quitter son poste de travail sans en demander l'autorisation à son employeur.
- D'après la CEDH (13 avril 2006, n°55170/00 Kostas c/ République Yougoslave de Macédoine), l'employeur peut éditer une note de service ou mentionner dans le règlement intérieur une certaine procédure pour les demandes de congé (comme exiger un justificatif) sans porter atteinte à la liberté de conscience.
- Mais rien n'interdit au salarié de prier dans les locaux de l'entreprise, sous réserve du respect des règles à commencer par celles relatives à la santé-sécurité, ni de bénéficier d'aménagements horaires.

Annexe 2

Références citées

Enquêtes, ouvrages, articles

Baby-Loup : horizons et défense d'une jurisprudence anathème, Patrice Adam, Revue de Droit du Travail, juin 2013,

Égalité, diversité, discrimination - Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité, Document d'études DARES, N°182, juin 2014

Entreprises et diversité religieuse. Un management par le dialogue, AFMD, dir. TM. Courau, mars 2013

Le fait religieux dans l'entreprise, Avis du CESE, Arnoult-Brill E et Simon G, novembre 2013.

Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise, J.C. SCIBERRAS, (rapp.) mai 2015

Réflexions autour du concept de diversité, Hélène Garner-Moyer, AFMD, juin 2012

Trajectoires et origines : enquête sur la diversité des populations en France. Premiers résultats, Document de travail INED n°168, 2010

Le travail, l'entreprise et la question religieuse, Étude 2015, Institut Randstad/ Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE - IEP Rennes)

Accords, enquêtes, guides, chartes

Accord national Interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise, octobre 2006
http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2014/09/accord_national_interprofessionnel_du_12_octobre_2006_-_diversite_dans_lentreprise.pdf

Baromètre IFOP/Défenseur des Droits/OIT, janvier 2014,
<http://www.ilo.org/public/french/region/eurpro/paris/actualites/download/barom8synthese.pdf>

Casino, Gérer la diversité religieuse en entreprise – Guide pratique

EDF, Repères sur le fait religieux dans l'entreprise à l'usage des managers et des responsables RH,
http://www.bretagne-ecobiz.fr/upload/docs/application/pdf/2013-01/4.edf_reperes.pdf

La Poste, Faits religieux et vie au travail, quelques repères,
http://www.wk-rh.fr/mybdd/upload/bdd_96/GuideLa%20Poste.pdf

Paprec, Charte de la laïcité et de la diversité
http://www.paprec.com/sites/default/files/charte_de_la_laicite-paprec_group.pdf

RATP, Guide pratique de la laïcité http://www.amutc.fr/pdf3/INF_guide_laicite_13_05_06.pdf

Dernières publications ASTREES

LES NOTES

- ↳ **Note 8** - Les syndicats doivent-ils soigner le travail ? Les enseignements d'un projet européen, Jean-Luc Charlot, Christophe Teissier, novembre 2011
- ↳ **Note 9** - Expression directe au travail, le retour ? Les enseignements d'ASTREES Lab, Philippe Archias, Virginie Bussat, Christophe Teissier, Claude Emmanuel Triomphe, avril 2013
- ↳ **Note 10** - L'entreprise « étendue », une réalité sociale émergente, Philippe Archias, Michel Rouah, Claude Emmanuel Triomphe, Bertrand Vial, avril 2013
- ↳ **Note 11** - Dessine-moi le travail, Bertrand Vial, Claude Emmanuel Triomphe, mars 2015

LES SYNTHESSES

- ↳ Vers des réorganisations moins délétères pour la santé des agents publics en Europe ?, Synthèses d'ASTREES, septembre 2012
- ↳ Des discriminations raciales à la laïcité au travail : où en est-on ?, Synthèses d'ASTREES, mai 2014
- ↳ Indépendants mais économiquement dépendants : des « aliens » dans le monde du travail ? Synthèses d'ASTREES, à paraître, septembre 2015

Mes notes personnelles

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for personal notes. It occupies most of the page's vertical space.

ASTREES, L'ATELIER SOCIAL DU FUTUR

ASTREES propose une **réflexion collaborative** et des **interventions** pour **anticiper et innover** sur les thèmes du travail et de l'emploi en France et en Europe avec trois grands thèmes de prédilection :

- **Les nouvelles frontières de l'entreprise et les mutations du travail et de l'emploi**
- **Les nouvelles formes d'engagement et de dialogue dans l'entreprise**
- **Le renouvellement des enjeux et des pratiques du développement économique et social dans les territoires**

A la fois **think tank**, **laboratoire** et **opérateur d'expérimentations concrètes**, ASTREES est à mi-chemin entre le penser et le faire, essayant toujours d'avoir « un coup d'avance » pour anticiper et aider à traiter les sujets à risque.

Sa **gouvernance originale, multipartite** rassemble des grandes entreprises, des partenaires sociaux, des cabinets RH, et des experts. Tous ses adhérents se retrouvent dans une volonté commune de réflexion, d'agitation et de confrontation d'idées et de propositions, **au-delà des postures** institutionnelles des structures auxquelles ils appartiennent, enrichissant les débats et les propositions de façon toujours constructive

ASTREES, une vocation

Dans le monde du travail et de l'emploi, **faire bouger les lignes immobilisées malgré les mutations économiques, culturelles et environnementales.**

ASTREES, une ambition

Devenir l'atelier social du futur, association reconnue pour son expertise, sa méthodologie d'innovation et sa parole libre au-delà des postures, prenant en compte, sans enjeu, les points de vue de tous les acteurs du social.

ASTREES, des missions

Défricher, décrypter, éclairer les transformations du travail et de l'emploi en France et en Europe dans le nouveau contexte mondial
pour
Inventorier, Inventer, expérimenter, partager des propositions de pratiques sociales nouvelles.

Pour en savoir plus, vous pouvez nous retrouver :

contact@astrees.org

www.astrees.org

et nous suivre sur :



ASTREES



@AstreesLab



ASTREES

Association

Travail

Emploi

Europe

Société

ASTREES

Carré Saint-Nicolas
10, rue Saint-Nicolas
75012 Paris

www.astrees.org