

IST / CRIF

Actes du colloque
2 février 2018

**Le fait
religieux
en
entreprise**

Crif

CONSEIL REPRÉSENTATIF
DES INSTITUTIONS JUIVES
DE FRANCE


IST
INSTITUT
SUPERIEUR
DU TRAVAIL

Actes du colloque
Vendredi 2 février 2018
Palais du Luxembourg, Paris

**LE FAIT RELIGIEUX
EN ENTREPRISE**

Tous droits réservés CRIF et IST

Crif
39 rue Broca
75005 Paris

www.crif.org

IST
12 rue Edmond Valentin
75007 Paris

www.istravail.com



Colloque

Le fait religieux en entreprise



Vendredi 02 février 2018
9h00 – 16h30
Palais du Luxembourg

Ouverture : pourquoi ce chantier de recherche ?

Par **M. Bernard Vivier**, directeur de l'IST
et **M. Francis Kalifat**, président du CRIF

1. La mesure de la question

- Présentation des résultats d'un sondage exclusif Harris interactive pour l'IST - CRIF - Le Figaro auprès des dirigeants d'entreprise, managers et représentants du personnel : **M. Jean-Daniel Levy** (directeur du Département Politique & Opinion chez Harris Interactive)
- Le modèle et la particularité française : **Mme Rita Hermon-Belot** (directrice d'études à l'EHESS)
- Constat dans les entreprises (table ronde / témoignages). Comment, sur les lieux de travail, le phénomène s'exprime-t-il ? Quelles situations ? Quelle ampleur ? Quels comportements ? Avec **Mme Line Pélissier** (directrice de la Diversité, Groupe Orange), **M. Jean-Baptiste Obéniche** (responsable du pôle innovation diversité et performance au travail, EDF), **M. Tanguy de Belair** (directeur de la Diversité, Groupe Vinci)

Modérateur : M. Marc Landré, journaliste Le Figaro

Pause

2. Que disent les textes ? Que disent les acteurs ?

- Les dispositions législatives et réglementaires et leur évolution. Avec **Mme Virginie Renaux-Personnic** et **M. Joël Colonna** (maîtres de conférences à l'université Aix-Marseille)

Modérateur : Mme Ghislaine Ottenheimer, journaliste Challenges

- Que disent les organisations syndicales et patronales ? Table ronde avec **M. Philippe Louis** (président de la CFTC), et **M. Thibault Lanxade** (vice-président du MEDEF)

Modérateur : Mme Ghislaine Ottenheimer, journaliste Challenges

- Que disent les religions sur la pratique religieuse au travail ? Interventions de **Mgr Olivier Ribadeau Dumas** (secrétaire général de la Conférence des évêques de France), **M. Chems Eddine Hafiz** (vice-Président du CFCM représentant la Grande Mosquée de Paris), et **M. le Rabbin Didier Kassabi** (représentant de la communauté juive à la CNDH)

Modérateur : M. Jean-Marie Guénois, journaliste Le Figaro

Déjeuner

- Que disent les organisations syndicales et patronales ? (suite) Intervention de **M. Jean-Claude Mailly** (secrétaire général de Force Ouvrière)

3. Des outils pour agir

- Les outils juridiques, les comportements, les bonnes pratiques. Avis d'experts, expériences d'entreprises, notamment : **M. Claude Solarz** (PAPREC), **M. Alain Sauret** (cabinet FIDERE), **M. Denis Maillard** (auteur de « *Quand la religion s'invite dans l'entreprise* », Fayard, 2017), **M. le préfet Alain Zabulon** (Aéroports de Paris)

Modérateur : Mme Marie Visot, journaliste Le Figaro

- Clôture du colloque, **M. Jacques Toubon**, Défenseur des droits

Table des matières

Colloque	3
Le fait religieux en entreprise	3
Table des matières.....	6
Revue de Presse	8
Propos introductifs.....	17
M. Francis Kalifat, Président du CRIF,	17
M. Bernard Vivier, Directeur de l'Institut Supérieur du Travail.....	20
Première partie-La mesure de la question	23
1- Présentation des résultats d'un sondage exclusif IST - Le Figaro - Harris interactive auprès des dirigeants d'entreprise, managers et représentants du personnel	23
2 – Le modèle et la particularité française.....	32
3 - Constat dans les entreprises.....	36
Témoignage de Line Pélissier, directrice Diversité du groupe Orange :	37
Deuxième partie. Que disent les textes ? Que disent les acteurs ?.....	49
I - Les dispositions législatives et réglementaires et leur évolution.	49
II - Que disent les organisations syndicales et patronales ?	60
III - Que disent les religions sur la pratique religieuse au travail ?	74
Troisième partie : Des outils pour agir.....	87
2- Avis d'experts, expériences d'entreprises	96
Conclusion des travaux.	106
Intervention de Francis Kalifat.....	106

Intervention du Défenseur des droits.....	106
Conclusion de Bernard Vivier :	114
Etude sur le fait religieux en entreprise.....	115
Les dirigeants majoritairement défavorables à l'expression trop formalisée du fait religieux en entreprise.....	117
Concrètement, le fait religieux touche, nous disent les dirigeants, près d'une entreprise sur cinq	118
Gérer le fait religieux en entreprise : une volonté de dialogue avant tout ...	119
Liste des documents en annexe.....	148
Textes essentiels	148
Textes internationaux	148
Textes nationaux.....	148
Décisions de justice.....	149
Jurisprudence française	149
Juridiction administrative	150

Revue de Presse

1. Le Figaro, 2 février 2018
2. La Croix, 2 février 2018



Réservé aux abonnés

Le fait religieux en entreprise, source croissante d'inquiétude

SONDAGE - Davantage confrontés aujourd'hui qu'il y a cinq ans à ces tensions, les dirigeants et salariés éprouvent un malaise. S'ils affichent une fermeté de principe, ils sont plus réticents à intervenir.

Par **Stéphane Kovacs** et **Service Infographie**

Publié le 1 février 2018 à 19:41, mis à jour le 1 février 2018 à 19:44



La mise à disposition d'un espace interreligieux dédié au recueillement dans un aéroport français.
©Godong/Leemage

Face au «fait religieux» en entreprise, c'est quand on n'y a pas (encore) été confronté qu'on est le plus ferme. Selon un sondage* réalisé par l'Institut Harris Interactive pour l'Institut supérieur du travail (IST), le Conseil représentatif des institutions juives de France (Crif) et *Le Figaro*- la première enquête auprès des chefs d'entreprise

sur ce sujet - près d'un dirigeant sur cinq déclare avoir déjà été confronté à l'expression du fait religieux au sein de son entreprise. Ceux installés en Ile-de-France (23 %) ou dans de très grandes entreprises (25 %) étant légèrement plus nombreux. Mais comment y faire face? L'enquête, souligne Jean-Daniel Lévy, directeur du département politique et opinion, montre qu'«il y a les principes, et puis la réalité»...

Directeur de l'IST, Bernard Vivier note «depuis une dizaine d'années, une montée régulière des préoccupations des dirigeants d'entreprise et des syndicalistes autour de l'expression religieuse sur les lieux de travail». Et, «en même temps, une difficulté à qualifier et donc à traiter ces questions». L'appréhension à aborder ce sujet sensible s'est d'ailleurs vérifiée lors de l'enquête: «On a eu plus de refus de répondre que pour d'autres sondages en entreprise», relève Jean-Daniel Lévy.

L'augmentation n'est pas massive. Mais 9 % des dirigeants et des représentants du personnel affirment être confrontés à davantage de faits religieux aujourd'hui qu'il y a cinq ans. Deux types d'expression se démarquent: les demandes de congés liées à des fêtes religieuses (53 % des dirigeants en font état) et les prières (48 %). Le port de signes ostentatoires, la demande d'aménagement du temps de travail pour raisons religieuses font également partie des plus cités. Juste avant le refus de serrer la main à une personne de l'autre sexe (24 %).

S'ils restent ouverts à certaines expressions permettant à une personne de respecter des pratiques religieuses qui ne remettent pas en cause la neutralité de l'entreprise en la matière, et qui ne nuisent pas à son fonctionnement - comme un jour de congé pour raisons religieuses ou des plats végétariens à la cantine -, les chefs d'entreprise sont fermement opposés aux pratiques qui induisent un rejet de l'autre. Plus de 90 % écartent l'idée qu'un salarié puisse

refuser de serrer la main à une personne de l'autre sexe. Près de 9 dirigeants sur 10 (88 %) excluent d'ouvrir des salles de prière. Le port du voile est refusé par 79 % d'entre eux.

Que feraient les dirigeants en cas de «fait religieux» avéré? Ils interviendraient avant tout via un rappel à l'ordre (76 %) et saisiraient la direction des ressources humaines. Sauf que ceux qui ont réellement été confrontés au problème sont beaucoup moins bravaches... 22 % avouent même n'avoir «rien fait de particulier». Quant aux salariés, ils sont 42 % à n'avoir «rien fait». Avant même d'y être confrontés, 62 % des dirigeants indiquent avoir entrepris une démarche de dialogue sur ce sujet. 37 % affirment avoir aujourd'hui mis en place dans leur règlement intérieur des dispositifs relatifs au fait religieux en entreprise. Ce ne sont finalement que 27 % des dirigeants qui n'ont, pour le moment, entrepris aucune démarche pour encadrer ces comportements.

* Il sera présenté lors d'un colloque sur le fait religieux en entreprise, ce vendredi au Sénat.

Le succès de la «charte Paprec»

«Ceux qui ne signent pas, ils n'ont pas leur place chez Paprec.» En 2014, le groupe de recyclage avait fait adopter, par l'ensemble de ses 4 000 salariés, une charte de laïcité et de diversité proscrivant toute manifestation religieuse. Une première à l'époque, qui permet à son PDG, Jean-Luc Petithuguenin, de faire cohabiter plus de cinquante nationalités différentes. Depuis, par diverses acquisitions, l'entreprise a doublé ses effectifs. Et, entre-temps, le cadre réglementaire - avec la loi El Khomri et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) - a évolué. Mais la charte est toujours là, qui protège des pressions et de tout prosélytisme. «Elle est affichée dans toutes les usines, souligne Claude Solarz, vice-président du groupe Paprec. C'est la colonne vertébrale de l'entreprise. [...] Le bilan est

excellent ; il n'y a rien à y changer. Le groupe n'a jamais été attaqué pour atteinte à la liberté religieuse. Aujourd'hui, il y a de plus en plus d'entreprises qui nous copient!»

LA CROIX

« Le fait religieux en entreprise se développe »

Par Recueilli par Michel Waitrop, le 2/2/2018 à 05h45

Un colloque a été organisé ce vendredi 2 février au Sénat sur le fait religieux en entreprise par l'Institut supérieur du travail (IST) en concertation avec le Conseil représentatif des institutions juives de France (Crif), la Conférence des évêques de France et la Grande Mosquée de Paris.

L'institut Harris interactive a réalisé un sondage (1) pour l'IST, le Crif et le Figaro.

Lucy de Noblet, directrice du cabinet InAgora qui accompagne les entreprises et les administrations sur ces questions, revient sur le phénomène.



La Croix : Que vous inspire ce chiffre du sondage selon lequel 18 % des entreprises seraient touchées par les faits religieux ?

Lucy de Noblet : Moins d'une entreprise sur cinq, cela peut paraître peu mais en même temps, le phénomène ne cesse de se développer, et avec lui l'inquiétude des dirigeants qui veulent de plus en plus anticiper la conduite à tenir en cas de conflits. Il y a quelques années, la plupart des patrons qui nous contactaient n'étaient confrontés qu'à quelques signaux faibles comme des comportements vestimentaires. Certains comportements plus problématiques, comme le refus de serrer la main à des collègues, paraissent aujourd'hui plus fréquents.

En fait, il est difficile de faire la part des choses pour juger l'évolution du phénomène. D'un côté, il est vrai que, depuis quelques années, certains salariés revendiquent davantage de liberté pour exprimer leur foi dans le monde du travail. De l'autre, et notamment depuis le début de la période des attentats, les comportements religieux sont davantage remarqués par les autres salariés.

ENTRETIEN : Lucy de Noblet : Laïcité. « ne pas tout légitimer, ne pas tout interdire »

Les deux premières manifestations de faits religieux auxquels sont confrontées les entreprises sont la demande de jours de congé lors de fêtes religieuses (53 %) et les prières (48 %)...

L.d.N. : Ce type de revendications viennent pour la plupart de personnes de confession musulmane. On le comprend puisque leurs fêtes ne sont pas comprises dans les jours fériés du calendrier français et que l'organisation même du travail en entreprise n'est pas souvent adaptée à leur jour religieux, le vendredi. Cela ne pose cependant pas de problèmes, les salariés usant de leurs droits de congé pour ce genre d'occasion.

Les prières, elles, sont plus problématiques car elles s'expriment corporellement et sont donc très ostentatoires : elles se heurtent à une société qui perçoit la prière comme un acte intime et privé. On peut alors observer des risques de confrontation avec les autres salariés.

De même, le port des signes religieux peut être complexe à régler. Dans les services publics, les choses sont claires : ils sont bannis. Cette exigence de neutralité est plus délicate dans le secteur privé. Un arrêt de la Cour de la Cassation permet aux entreprises d'interdire ces signes pour les salariés en contact avec la clientèle. Mais pas aux autres. Cette simplification juridique permet de clarifier la zone de flou qui existait auparavant mais il est probable qu'elle complique les relations humaines entre les salariés en relation avec la clientèle et ceux qui ne le seront pas.

Le sondage évoque aussi le refus d'effectuer une tâche pour raisons religieuses. Là aussi, c'est vrai, les dirigeants d'entreprises commencent à me rapporter souvent des cas de salariés qui ne veulent pas manipuler, par exemple, de l'alcool ou de la viande de porc. Il est rare que l'employeur tienne compte de ce type de revendication, et il n'y est pas tenu dans la mesure où il n'est pas prévu dans le contrat que le salarié puisse

refuser une tâche qui fait partie de sa fiche de poste. Certains proposent toutefois des pincées...

L'entreprise peut-elle échapper aux revendications religieuses ?

L.d.N. : Il y a aujourd'hui quelque chose de contradictoire dans la façon d'appréhender cette dimension. J'aime citer Lionel Honoré, le responsable de l'Observatoire du fait religieux en entreprise. Il rappelle que les entreprises demandent aujourd'hui aux salariés de venir au travail avec tout ce qui fait leur dimension humaine. Comment s'étonner aujourd'hui qu'ils viennent avec leur foi religieuse.

Ensuite, tout est question d'équilibre et il faut fixer la ligne de séparation entre les comportements acceptables et ceux qui ne le sont pas, comme le refus de serrer la main d'un collègue. La question n'est pas simple car les revendications des uns peuvent créer de la frustration, voire de la violence chez les autres.

Avec cette montée des revendications, je crains qu'on assiste à de plus en plus de cristallisation autour du fait religieux. Je ne vois pas les choses se calmer tout de suite.

INITIATIVE : [Un guide pour les entreprises face à la diversité religieuse](#)

Recueilli par Michel Waintrop

(1) Sondage réalisé par téléphone du 10 au 24 janvier auprès d'un échantillon représentatif de 300 dirigeants et 103 représentants du personnel issus d'entreprises de 100 salariés et plus.

Propos introductifs

M. Francis Kalifat, Président du CRIF,

Ce colloque est le résultat d'un constat du CRIF et de l'Institut Supérieur du Travail représenté par Bernard Vivier. En effet, il y a un développement grandissant du fait religieux dans notre pays avec toutes les conséquences que cela implique dans la société, notamment dans le monde du travail.

Il y a une nécessité à réfléchir, échanger et confronter nos expériences

Certains parmi vous se demandent, et cela paraît complètement légitime : « Pourquoi le CRIF a-t-il décidé d'intervenir sur un sujet de société qui intéresse l'ensemble de la collectivité nationale, alors que le Conseil a surtout pour objet de traiter de la transmission de la Mémoire et de la lutte contre l'antisémitisme (et Dieu sait combien c'est d'actualité ces jours-ci), sans oublier la défense de la légitimité de l'État d'Israël ? »

Bref, que vient faire le CRIF ici ?

Je répondrai que le CRIF est avant tout partie intégrante des structures représentatives de notre pays et qu'à ce titre ses membres partagent les préoccupations de l'ensemble de nos concitoyens. Le CRIF n'agit jamais comme un groupement communautariste tourné uniquement vers la défense de ses intérêts particuliers mais il intervient au contraire en faveur de toutes les minorités ou de tous les groupes lorsqu'ils sont attaqués.

Ainsi le CRIF combat non seulement l'antisémitisme mais aussi le racisme, la haine antireligieuse, l'homophobie, le sexisme et j'ai envie de dire la haine de la France en général.

C'est aussi dans cet état d'esprit que se tient chaque année notre Convention nationale qui réunit les personnalités les plus diverses représentant l'ensemble des composantes de la société française tant dans sa dimension politique qu'économique, sociale ou intellectuelle. Des personnalités représentant ces

composantes sont donc invitées à réfléchir pendant une journée entière sur la citoyenneté, la laïcité, le vivre ensemble et tous les sujets qui agitent notre société.

Le fait religieux est aujourd'hui très présent dans notre pays. Bien plus aujourd'hui que dans les dernières années du 20^e siècle. Rappelons-nous le mot prêté à tort ou à raison à André Malraux : « Le 21^e siècle sera religieux ou ne sera pas ».

Cette présence accrue du fait religieux n'est pas uniquement - contrairement à ce que certains pensent - le fait de l'islam. La Manif pour Tous, par exemple, a apporté la preuve qu'une partie des catholiques français réagit vivement à des transformations sociétales ou à des innovations médicales. Un grand nombre de jeunes Juifs retourne aussi vers la religion délaissée parfois par leurs aînés. Les spiritualités orientales intéressent aussi de plus en plus de gens.

Tout le monde est donc concerné. Dans un tel contexte il n'est pas étonnant que les entreprises qui sont à la jonction des sphères publiques et privées soient impactées par ce phénomène.

Que pensent les dirigeants et les institutions représentatives du personnel ? Que disent aujourd'hui sur ce sujet la réglementation et la jurisprudence ? Quel est le regard des religions du Livre sur le sujet ? Les entreprises ont-elles réussi à mettre en place les outils pour répondre à cette situation nouvelle, peu ou pas d'actualité il y a une quinzaine d'années encore ?

Le colloque sera consacré à toutes ces questions.

Jacques Toubon, Défenseur des droits, nous livrera sa réflexion pour conclure cette journée. Journée qui, je l'espère, sera enrichissante pour chacun d'entre nous.

Tout d'abord, prenons la mesure de ce qui devient une préoccupation grandissante chez nos concitoyens. Dans ce but, nous avons commandé un sondage à Louis Harris Interactive.

Avant de laisser le micro à Bernard Vivier, il me reste à remercier chacun et chacune d'entre vous pour votre présence et à dire toute notre reconnaissance aux personnalités - orateurs et journalistes - qui ont accepté de participer à ce colloque pour réfléchir et échanger autour du fait religieux dans l'entreprise

Je ne serais pas complet si je ne remerciais pas tous ceux qui ont œuvré pour que ce colloque soit une réussite : d'abord Gérard Unger, mon vice-président qui a été une des chevilles ouvrières de sa préparation, ainsi que Arielle Schwab, Jérémie Haddad, membres de mon comité directeur, et Robert Ejnes notre directeur général. Sans oublier naturellement Bernard Vivier et l'ensemble de l'équipe de l'Institut du Travail.

La parole est à vous mon cher Bernard....

M. Bernard Vivier, Directeur de l'Institut Supérieur du Travail

À mon tour de vous souhaiter la bienvenue en reprenant exactement les propos du président Kalifat quant à cette belle coopération que nous avons établie avec nos différentes équipes. Cette ambition répond à une attente qu'à l'Institut du Travail nous percevons dans les entreprises.

Ce colloque est la réponse à un besoin. Il est fondé sur une conviction et il s'ouvre sur une recherche.

Tout d'abord ce colloque répond à un besoin.

L'entreprise nous le savons est riche de la diversité des hommes et des femmes, riche des convictions de chacun. Sortant de chez soi pour aller au travail, chacun continue de porter au sein de l'entreprise ses convictions philosophiques, politiques, syndicales ou religieuses.

Une entreprise a besoin de toute cette richesse, de toute cette diversité et la force d'une entreprise c'est justement de savoir organiser le vivre ensemble pour reprendre un vocabulaire très installé dans l'actualité.

Or vivre et travailler ensemble ce n'est pas toujours facile quand les présupposés et les opinions veulent s'affirmer, et parfois s'imposer aux autres. C'est le moment pour l'entreprise de faire des choix : d'ordonner, de décider, c'est-à-dire d'organiser sa vie interne avec des règlements intérieurs, des conventions collectives ou des négociations. Il s'agit d'organiser des échanges avec les représentants du personnel, les managers de proximité, les directions des ressources humaines.

À tous les niveaux et tous les jours nous sommes confrontés à des préoccupations qui concernent cette diversité d'opinion.

N'oublions pas : les opinions religieuses ne sont qu'un élément parmi ceux qui façonnent les comportements dans les entreprises même si nous sentons bien depuis une bonne dizaine d'années que les préoccupations axées sur ces faits religieux croissent en nombre et en intensité. L'observation en est assez aisée à

faire et il nous semble qu'il convient, dans ce contexte entrepreneurial, d'aborder ces questions sous l'angle du management pour l'essentiel et non sous l'angle de la sécurité : ce n'est pas du tout l'objet de ce colloque et, à cet égard, nous avons la conviction que la réponse à cette question est d'abord l'affaire des acteurs eux-mêmes. La loi peut apporter des éléments de repère mais l'entreprise qui est dans le domaine de la sphère privée – influencée certes par la sphère publique – a besoin de s'organiser par rapport aux nouveaux défis de la société.

« Organiser » c'est finalement le maître-mot d'une société comme d'une entreprise et c'est la raison pour laquelle ce colloque sera structuré de la façon suivante :

D'abord de quoi s'agit-il ? L'Institut Harris Interactive va nous aider à délimiter la question en nous rendant compte du sondage effectué, à notre demande et à celle du CRIF. Ce sondage fait l'objet d'ailleurs d'une publication dans Le Figaro de ce matin. Il sera sur notre site et mis en annexe dans la publication des actes du colloque.

Quel constat en tirer ensuite ?

Marc Landré, journaliste du Figaro conduira une table ronde composée de représentants d'entreprise afin de décrire ce qui se passe sur le terrain.

Deuxième étape de la journée, après avoir abordé les textes applicables nous verrons ce que disent les acteurs patronaux, syndicaux et religieux.

Nous accueillerons donc Philippe Louis président de la CFTC, Thibault Lanxade vice-président du MEDEF et Jean-Claude Mailly secrétaire général de Force Ouvrière.

En ce qui concerne la pratique religieuse au travail la parole sera donnée à Monseigneur Olivier Ribadeau-Dumas, porte-parole et secrétaire général de la Conférence des Évêques de France (CEF), à M. Chems-Eddine Hafiz, vice-président du Conseil Français du Culte Musulman (CFCM) qui représente la Grande Mosquée de Paris, et au rabbin Didier Kassabi.

Puis nous aborderons - et ce sera la troisième partie de la journée - l'approche prospective opérationnelle des outils pour agir : plus concrètement nous envisagerons quels sont les bons comportements et les bonnes pratiques à adopter. Prenons un exemple concret : le règlement intérieur est-il un bon outil pour faire face à cette problématique de la religion au sein de l'entreprise moderne ?

J'appelle à présent Robert Ejnes pour l'organisation de la suite de ces travaux et nous allons démarrer par la présentation de notre sondage exclusif CRIF/IST/Le Figaro/Harris Interactive.

Première partie-La mesure de la question

1- Présentation des résultats d'un sondage exclusif IST - Le Figaro - Harris interactive auprès des dirigeants d'entreprise, managers et représentants du personnel

M. Jean-Daniel Levy, Directeur du Département Politique-Opinion chez Harris Interactive :

Aujourd'hui, certaines questions sont moins évidentes que d'autres à aborder. Le fait religieux en fait partie. C'est la première enquête sur le sujet réalisé dans les entreprises, aussi bien auprès de dirigeants que de représentants du personnel. Cela montre bien l'étendue des interrogations pouvant exister dans la société française : des interrogations sur le fait de savoir comment poser aujourd'hui de manière dépassionnée une question que l'on voit émerger de manière plus ou moins passionnée dans les médias ?

Un des enjeux de la mission qui nous a été confiée était de pouvoir aller un peu au-delà des présupposés, des on-dit ou même des faits dont on peut avoir connaissance de manière un peu partielle sans pour autant avoir en parallèle totalement une capacité à pouvoir objectiver les choses.

C'est dans ce contexte-là que l'IST, le CRIF et le Figaro nous ont demandé de pouvoir travailler auprès de différentes populations.

Ces populations quelles sont-elles ?

Voyons-les ensemble.

Il y a une population de dirigeants d'entreprises qualifiés en tant que directeurs généraux, directeurs généraux adjoints, DRH ou DAF d'entreprises de 100 salariés et plus.

Et en parallèle nous avons un échantillon d'un peu plus de deux-cents représentants du personnel dans ces mêmes types d'entreprises.

L'idée était de pouvoir être présent dans les structures qui ont une taille relativement importante.

Ces questions, quelles sont-elles ?

Nous avons posé plusieurs questions à un certain nombre de dirigeants d'entreprises ou de représentants syndicaux, et très vite nous avons pris conscience qu'il n'était pas toujours facile pour eux d'aborder ce type de questions.

Aborder celle du fait religieux en entreprise doit déjà s'inscrire dans une première réflexion, réflexion portant sur le fait qu'il s'agit là d'une question d'opinion indépendamment du fait d'être objectivement confronté à cette situation.

Que pensent aujourd'hui les dirigeants d'entreprises et les représentants syndicaux des différentes dimensions qui peut revêtir la question du fait religieux ?

Pour commenter ce sondage, je reprendrai le déroulé des questions - et des réponses des sondés...

Première question : êtes-vous favorable ou opposé dans l'entreprise, à un certain nombre de pratiques religieuses telles que des aménagements d'espaces comme des salles de prière ?

88% des dirigeants d'entreprise se déclarent opposés à des aménagements de travail formel en fonction de la religion.

À peu près la même proportion – 95% - se déclarent opposée au port du voile dans l'entreprise ; 79% se déclarent opposés à des aménagements de travail formels en fonction de la religion.

Par exemple, près de sept dirigeants sur dix y sont opposés.

Nous avons des réponses similaires de la part des représentants du personnel.

Nous ne sommes pas sur un comportement précis et ponctuel, nous sommes sur un aspect, un sentiment général, quelle que soit la situation de l'entreprise.

Dans un pays comme la France les dirigeants ou ses représentants du personnel ont globalement une attitude plutôt rétive à adapter les comportements en fonction de ce fait religieux.

C'est frappant de voir, par l'intensité des réponses, qu'il y a des faits qui sont assez marquants et qui montrent bien que dans certaines circonstances lorsque les dirigeants d'entreprise ou les représentants du personnel disent « *non* » ils le disent avec une forme de fermeté très nette. Et que lorsqu'ils nous disent « *oui* » ils le disent avec un peu moins d'enthousiasme.

Très peu de dirigeants d'entreprise déclarent « *Oui j'y suis tout à fait favorable* ».

C'est la dimension d'opposition et notamment d'opposition ferme qui est la plus marquée : elle varie de 30 et 50% lorsqu'il s'agit des aménagements de travail informels en fonction de la religion. Dans le cadre du travail du quotidien on a plus de 30% d'opposition absolue et cela monte à 50% quand il s'agit d'aménagements d'espaces comme des salles de prière.

Une opinion majoritaire chez les dirigeants d'entreprise conduit à dire qu'ils sont nettement opposés à l'expression formelle du fait religieux. Plus elle devient formelle plus l'opposition est grande.

Les représentants du personnel donnent sensiblement les mêmes types de réponses, même si elles sont un tout petit peu moins marquées par l'intransigeance que ne peuvent l'être celles données par les dirigeants d'entreprise.

Les pratiques acceptables ou non

En poursuivant, nous remarquons que certaines pratiques aux yeux des dirigeants d'entreprise comme aux yeux des représentants du personnel sont acceptables alors que d'autres n'apparaissent pas comme étant acceptables en termes de

méthodologie. Si les pratiques ont été proposées de manière aléatoire aux sondés, les réponses sont très hiérarchisées.

Voici donc différents résultats correspondant à différentes questions

Premier exemple : À une question sur la possibilité pour un restaurant d'entreprise de proposer systématiquement un plat végétarien considéré comme un plat alternatif, la réponse est oui à hauteur de 93%. Vous le voyez, près de neuf dirigeants d'entreprise sur dix – 83% - disent également qu'il est normal qu'une personne jeûne pendant ses heures de travail.

Deuxième exemple : En revanche qu'une personne refuse de manger avec ses collègues du travail, 43% seulement le considèrent comme acceptable, et seulement 10% considèrent comme acceptable qu'une personne réclame l'aménagement de ses horaires pour prier, qu'une personne refuse de serrer la main d'une personne de l'autre sexe ou encore qu'elle refuse de s'asseoir là où une personne de l'autre sexe s'est précédemment assise.

Nous parlons ici de faits qui ont été exposés médiatiquement.

La différence entre espace privé et espace public

Par ailleurs, même si cela n'est pas restitué spontanément par l'enquête, il y a une sorte de séparation entre l'espace public et l'espace privé.

Tout ce qui concerne une pratique ou un comportement peut être perçue comme relevant de l'intime et n'ayant pas forcément une incidence sur la relation de travail globalement, est considérée comme étant acceptable : ainsi le fait de poser des jours de congé pour des questions religieuses.

Pour résumer en langage clair : « Bref tout ce qui ne se voit pas forcément. »

En revanche quand la revendication touche à ce qui a trait au lien social ou au vivre-ensemble, ce n'est pas acceptable aux yeux des dirigeants d'entreprise.

Souvent sont évoquées des fractures dans la société française entre d'un côté les organisations syndicales de salariés et les représentants du personnel et de

l'autre côté les dirigeants d'entreprise. Les réponses à la question précédente montrent le contraire.

Globalement la perception que ces situations apparaissent comme acceptables ou pas acceptables est partagée par les différentes parties prenantes.

En conclusion, en détaillant les différentes réponses, nous remarquons d'une manière générale que les réponses sont parfois extrêmement marquées ou extrêmement virulentes.

La question du sexe

Tout ce qui touche à la relation à l'autre sexe est vue d'un point de vue négatif : que ce soit le fait de refuser de serrer la main ou de refuser de s'asseoir là où une personne d'un autre sexe s'est déjà assise précédemment. Nous avons entre les trois-quarts et les quatre-cinquièmes de la population des dirigeants d'entreprises qui déclarent que c'est inacceptable ! Globalement ce sont les mêmes types de réponses qui nous sont donnés de la part des représentants du personnel.

Le panorama des faits religieux dans les grandes entreprises françaises

Le deuxième aspect concerne le panorama des faits religieux dans les grandes entreprises françaises.

Première question assez simple : « Dans le cadre de votre entreprise, en tant que dirigeant d'entreprise ou en tant que représentant du personnel avez-vous eu connaissance de faits religieux c'est-à-dire d'expressions de convictions religieuses que ce soit par des paroles, des pratiques ou des comportements ? »

Premier point : Le constat est quasiment identique : 18% des dirigeants d'entreprise déclarent qu'il y a eu différents comportements ou faits religieux dans le cadre de leur entreprise. Même proportion de la part des représentants du personnel – 17%. Et la ventilation de cette déclaration de connaissance des faits religieux se structure de la sorte : 4% disent avoir eu connaissance de comportements réguliers, 6% de comportements occasionnels, 8% de

comportement rares. 4% déclarant de leur côté qu'ils avaient eu vent de rumeurs mais sans avoir eu spécialement connaissance de faits précis. C'est sensiblement, là encore, le même type de réponses qui nous est donné par les représentants du personnel.

Deuxième point : Nous avons ensuite demandé à ces deux parties prenantes de la vie des entreprises si ces faits ont eu tendance plutôt à augmenter, à diminuer ou ne pas changer. Là aussi, je le répète, nous sommes dans le cadre d'un sondage qui s'il ne reflète pas forcément complètement la réalité à proprement parler vise en tout cas à s'en approcher le plus possible.

Vous pouvez constater que globalement nous sommes sur une déclaration de stabilité.

Lorsqu'il y a évolution, très clairement cette évolution aux yeux aussi bien des dirigeants d'entreprises que des représentants du personnel tend à un accroissement - au cours des cinq dernières années- nous dit-on. Alors comment a-t-on connaissance en tant que dirigeant d'entreprise ou en tant que représentant du personnel de ces différents faits ? Il y a des éléments qui sont quantitatifs concernant les dirigeants d'entreprise, et un peu plus « qualitatifs » pour les représentants du personnel.

79% des dirigeants d'entreprises confrontés à un fait religieux dans le cadre de leur entreprise disent que cela ne leur est pas arrivé à eux directement mais via les instances.

Aujourd'hui, il y a un enjeu de réflexion interne pour les dirigeants d'entreprise à propos des faits religieux qui peuvent se produire dans le cadre des établissements ou des structures.

Les représentants du personnel nous déclarent sensiblement la même chose.

Quelle était la nature de ces faits religieux ou de ces comportements motivés par des croyances religieuses ?

Nous avons proposé une palette de types de comportement potentiels et deux ressortent principalement.

Le premier, ce sont les demandes de congés liées à une fête religieuse hors jour férié en tant que tel.

Le deuxième a trait aux prières.

Il a alors deux types d'attitude de registres assez différents en reprenant la typologie adoptée précédemment.

Le premier type de comportement relève un peu plus de l'intime et n'a pas forcément directement un impact sur ce que l'on peut appeler la vie dans une collectivité.

Le deuxième constitue au contraire un point de crispations et de tensions bien plus importantes.

Ces aspects-là – comportements ostentatoires et perturbant le travail dans l'entreprise - sont bien plus dénoncés que les signes ostentatoires comme une croix, un voile ou une kippa.

Nous parlons ici des aménagements du temps de travail pour des raisons religieuses telles que la demande de bénéficier d'un temps consacré à la prière pris sur le temps de travail ou le refus de travailler un jour par semaine ; mais aussi du refus d'une personne de serrer la main d'une autre personne de sexe différent, ou de travailler sous la responsabilité d'une personne d'un autre sexe ; du refus d'effectuer expressément une tâche pour des raisons religieuses ; ou encore de demande de mise à disposition d'un lieu de prière dans le cadre de l'entreprise.

Évidemment, les représentants du personnel sont moins concernés par les demandes de congés en tant que tels mais ils témoignent avant tout de prières et de signes ostentatoires ainsi que de demandes d'aménagement du travail pour des raisons religieuses.

Passons à une troisième dimension : quelle est la volonté ou quelle est la manière de gérer le fait religieux ?

Les dirigeants d'entreprises ont connaissance de faits avérés à hauteur de 40% : c'est-à-dire pas uniquement de rumeurs mais de faits avérés, suite à des échanges avec d'autres membres de la direction de l'entreprise, Ont-ils échangé, avant qu'un autre cas ne se présente, avec les cadres ? Oui, pour 39%. Ont-ils échangé, avant qu'un autre cas ne se présente, avec les représentants du personnel ? Oui, pour 35%. Enfin, ont-ils échangé sur ce sujet avec les salariés ? La réponse est « oui » à 62%.

Ont-ils inséré à la suite de cela des dispositifs relatifs au fait religieux en entreprise ? La réponse est affirmative à hauteur de 30%.

C'était la question de l'anticipation. Maintenant, il y a des réactions face aux différents faits avérés ? Il y a soit un recours au supérieur hiérarchique, soit une saisine des RH ou des institutions représentatives.

Il faut noter que le comportement des salariés ayant adopté un comportement religieux est d'abord critiqué par leur entourage c'est-à-dire par les autres salariés : les saisines sont opérées pour plus d'un tiers par d'autres salariés. Les RH interviennent, elles, vous le voyez, à hauteur de 23%. La saisine des institutions représentatives du personnel se chiffre à hauteur de 9% et celle des organisations syndicales à hauteur de 4%. 42% des sondés enfin déclarent qu'ils n'ont rien fait de particulier. On voit bien que la dimension de verticalité est présente.

Conclusion :

Ce premier regard n'a pas en tant que sondage comme vocation de clore le débat ni de lui donner une ligne de conduite ou une ligne de pensée.

Ce sondage a cependant le mérite d'être la première enquête réalisée aussi bien auprès des dirigeants d'entreprises que des représentants du personnel, de façon à donner un état des lieux. Lequel permet de montrer que dans un pays qui met en place et qui développe notamment la thématique et les valeurs de laïcité

celles-ci apparaissent comme partagées de part et d'autre de l'entreprise, que ce soit par les dirigeants d'entreprise ou les représentants du personnel.

Même si dans certains cas il y a des éléments de conflictualité sociale ; même s'il peut toujours y avoir des moments d'affrontement entre le patronat et le salariat,

Il est plus simple de parler de faits ou d'attitudes adoptés dans une représentation et une relation distantes, (et donc qu'on n'est pas directement confronté à cette situation). Aujourd'hui, face à des dirigeants d'entreprises se trouvant dans des situations difficiles, demandons-nous comment ils peuvent agir, coincés entre des principes généraux qu'ils ont édictés au départ et des situations concrètes ?

Si je ne me trompe pas, c'est un des points sur lesquels vous allez collectivement avancer aujourd'hui.

2 – Le modèle et la particularité française

Mme Rita Hermon-Belot, directrice d'études à l'EHESS :

Je voudrais remercier très vivement les organisateurs de donner la parole à une historienne.

Je vous propose quelques repères pour soutenir votre réflexion. Quelques repères qui ont trait au contexte.

Bien sûr, aucun d'entre nous n'envisage une entreprise isolée du tissu social d'ensemble et il est souhaitable de mettre l'accent sur ce qui pourrait constituer une spécificité, une forme d'originalité française en ces matières. Ceci nous renvoie bien entendu au cadre de référence de la laïcité, même si du point de vue juridique je ne prétends pas du tout que le cadre de la laïcité soit le cadre pertinent pour l'ensemble des questions que vous vous posez.

Je vais tout à fait dans le même sens que mes prédécesseurs notamment en soulignant encore une fois le caractère nouveau de cette réalité. Et j'irai même jusqu'à utiliser le terme « inédit » pour les préoccupations qui vous amènent ici. Je tiens à signaler à quel point elles concernent en fait un ensemble très étendu d'activités sociales et de secteurs de la société.

J'ai l'habitude de parler devant des publics très divers et je suis très frappée de voir à quel point ces questions concernent des domaines tout aussi divers.

Pour être brève et ne pas abuser de votre temps j'ai regroupé mes réflexions en deux thèmes : le fait religieux d'une part et la laïcité d'autre part.

1/ Le fait religieux :

Premier thème, le fait religieux : une expression d'usage, en tout cas d'usage public, tout à fait récent.

C'est une expression que les sociologues utilisaient (et assez curieusement d'ailleurs qu'ils ont tendance à ne plus l'utiliser). Ce qui s'est effectivement appelé « débat autour de la laïcité » jusqu'il y a quelques temps s'appelle

aujourd'hui « débat autour de la réflexion sur le fait religieux ». Il me semble que ce qui est en cause ici est la pluralité religieuse. L'extension inédite de la pluralité religieuse concerne d'ailleurs toutes les démocraties occidentales et pas seulement la France.

Mon travail porte sur le rapport entre la pluralité religieuse et la laïcité. Je me suis aperçue de l'importance qu'a jouée la pluralité religieuse en France même s'il y a un grand groupe religieux - les catholiques - et que les autres groupes tels que les protestants et les juifs sont beaucoup moins importants.

Pour moi le premier ancrage en France de la laïcité, c'est l'état civil et le fait notamment que les mariages sont célébrés et validés par une autorité qui est une autorité civile en laissant toute liberté ensuite de célébrer des mariages religieux. J'insiste beaucoup sur la nature même du mariage. Ceci touche la vie de tous.

Bien avant l'invention de ce terme - je vous rappelle que ce terme de « laïcité » est un néologisme qui a été inventé dans la deuxième moitié du 19ème siècle - cette question de la neutralité ne se posait pas. C'était ma première ligne de réflexion.

2/ La laïcité

Deuxième thème, la laïcité. Nous ne disposons d'aucune définition légale, d'aucune loi cadre de la laïcité. La loi de 1905 très largement évoquée en la matière ne mentionne pas le terme de laïcité.

La neutralité n'est requise que de l'État et des services publics comme on le dit très fréquemment. Aujourd'hui je rappellerai la spécificité française de l'école - qu'affirme la loi de 2004 - par rapport à d'autres pays.

Je comprends bien que pour vos responsables d'entreprise l'outil sur lequel vous pouvez vous appuyer c'est le droit.

Maintenant la laïcité française n'est-elle que du droit ?

Dans la hiérarchie des normes, c'est la Constitution qui utilise le terme de laïcité en précisant que la République est laïque. Il s'agit là de politique ! Mais la politique et le droit ce n'est pas tout à fait la même chose !

Je vous rappelle que la République est indivisible, laïque, démocratique et sociale et je crois que la conjonction de ces différents termes ne doit absolument rien au hasard. C'est pourquoi le lien entre la dimension sociale de la République française et la laïcité me semble extrêmement fort et toute atteinte à la laïcité pourrait aussi porter atteinte au caractère social de la République. Cette dimension politique de la laïcité tout à fait une spécificité française.

Enfin, je voudrais terminer sur une question très complexe. Cependant ce n'est pas parce qu'elle est difficile qu'il ne faut pas l'aborder. Aussi je la livre à votre réflexion.

Il s'agit de la question des particularités culturelles et des sensibilités collectives. L'expression religieuse n'est pas confinée à la sphère privée comme le prétendent certains.

Il y a dans la culture française une forme de ce que j'appellerais discrétion. Il y a une forme de retrait, une forme de sensibilité particulière à ce qui est la visibilité de l'expression religieuse.

Je terminerai simplement en vous disant que cette sensibilité particulière - qui est d'ailleurs critiquée par un certain nombre de nos voisins, et je ne crois pas qu'on puisse l'attribuer simplement au mauvais caractère français - est une spécificité qui est héritée de l'histoire de la France. Il y a toujours eu une volonté d'accaparement de l'espace public par une seule expression religieuse.

Intervention du modérateur, Marc Landré, journaliste Le Figaro ^[17]_[58p]

Merci beaucoup Madame Hermon-Belot pour la qualité et la clarté de votre discours et de votre explication. Effectivement le modèle français est particulier, on le voit bien quand on discute avec nos voisins européens ou avec les Américains. En matière de laïcité, de religion nous ne sommes pas sur la même ligne.

Il y a un modèle français, c'est bien de l'expliquer, c'est bien de dire les choses pour qu'on puisse poser effectivement les bases de cette journée, pour continuer et nous allons faire maintenant un constat dans les entreprises et travailler sur des témoignages.

3 - Constat dans les entreprises

(Table ronde / témoignages). Comment, sur les lieux de travail, le phénomène s'exprime-t-il ? Quelles situations ? Quelle ampleur ? Quels comportements ?

Intervention du modérateur Marc Landré :

J'appelle à présent les trois intervenants participant à cette table ronde à me rejoindre sur la scène. À eux de raconter un peu ce qu'ils vivent : madame Line Pélissier du groupe Orange, monsieur Tanguy de Belair responsable de la diversité pour le groupe De Vinci et monsieur Jean-Baptiste Obéniche, responsable du pôle Innovation/Diversité/Performance chez EDF. Sont représentés ici trois grands groupes ayant une assise territoriale nationale et étant de fait des sociétés multiculturelles.

L'idée-force de cette table ronde, elle est assez simple : il s'agit d'essayer de vous donner quelques clefs sur la manière dont le fait religieux est pris en compte dans l'entreprise française moderne.

La religion, comme cela vient d'être brillamment expliqué, se manifeste de plus en plus dans les entreprises. Nous verrons donc des cas pratiques d'expériences vécues, des remontées de terrain sur la manière dont ces manifestations se produisent, la manière dont ces faits sont captés, la manière dont ils sont analysés. La manière aussi dont ils sont gérés est un des intérêts de cette table ronde. Ces manifestations sont de plus en plus nombreuses, spécifiques et dérangeantes.

Nous avons la chance d'avoir trois intervenants de grande qualité.

Je vais commencer par demander à Line Pélissier (directrice du groupe Orange) comment dans son entreprise - qui est une grande entreprise - est vécu la montée en puissance du fait religieux.

Témoignage de Line Pélissier, directrice Diversité du groupe Orange :

Comment le fait religieux se manifeste-t-il aujourd'hui chez nous ?

Ces questions tournent autour des prises de congés et du port de signes religieux.

À cela s'ajoute aussi des questions très concrètes de la part de nos managers sur ce qu'ils peuvent faire ou pas dans la gestion de ce fait religieux.

Orange compte cent mille personnes présentes sur tout le territoire. Nous avons donc un grand nombre de religions représentées dans notre groupe. Et forcément je dirais que la religion - comme d'autres thématiques - s'invite dans notre entreprise.

Qu'on le veuille ou non, c'est un fait qui est important à intégrer comme le montre le sondage présenté en introduction de cette table.

Intervention du modérateur Marc Landré :

Orange a été confronté à tous les types de manifestations tels qu'ils ont été détaillés dans le sondage précédent. Mais quels sont ceux qui ressortent le plus, ou du moins qui sont le plus remontés jusqu'à votre direction ?

Line Pélissier :

Le sujet qui remonte le plus concerne les prises de congés car il y a un impact très concret et très opérationnel. Les questions viennent soit des directions des ressources humaines soit des managers eux-mêmes.

En effet, comment s'organiser pour que le travail soit effectué ?

Ensuite, le deuxième sujet le plus abordé est celui sur le port des signes religieux. Quels sont ceux à tolérer ?

Voici les deux sujets les plus fréquents.

Témoignage de Tanguy de Belair, responsable de la diversité du groupe Vinci :

Intervention du modérateur Marc Landré :

Est-ce pareil chez vous, M. Tanguy de Belair, responsable diversité dans le groupe Vinci ? Vous êtes aussi un grand groupe implanté sur l'ensemble du territoire, vivez-vous le même phénomène ?

Oui, nous avons des remontées assez régulières, de la part de nos managers de proximité sur des comportements compliquant l'exercice managérial.

Les faits les plus courants sont les mêmes que dans le témoignage précédent : éternelle question des congés et du port des insignes religieux.

Je souligne toutefois un autre aspect qui est la distinction de traitement entre les hommes et les femmes opérée par certains hommes et plus particulièrement concernant le salut distinctif. Je vise une manière de saluer différemment les femmes et les hommes de la part de certains de nos employés.

C'est un sujet qui est assez présent : chez Vinci, 4 à 5 cas par an nous sont remontés. Ce nombre reste stable. Par ailleurs, tous les faits ne remontent pas car nos managers les traitent et ont toujours su les traiter sur le terrain. En tous les cas, la typologie a peu varié au cours des trois dernières années. Nous avons la même palette générale que celle présentée dans le sondage.

Témoignage de Jean- Baptiste Obéniche, responsable du pôle Innovation/Diversité/Performance dans le groupe EDF :

Intervention du modérateur Marc Landré :

Jean-Baptiste Obéniche, vous êtes responsable du pôle Innovation/Diversité/Performance chez EDF. Vous faites le même constat tant sur les manifestations que sur leur évolution ?

Jean- Baptiste Obéniche :

Cela fait une dizaine d'années que nous travaillons sur le sujet. Non pas parce que la question se pose plus chez nous qu'ailleurs. Mais simplement parce que le groupe était jusqu'en 2004 un établissement public industriel et commercial avant de devenir une S.A. en 2004.

Dès lors, nous avons été visés par le code du travail et donc *ipso facto* par le principe de neutralité.

Cette bascule n'était pas simple à opérer car c'est une bascule culturelle au sein de l'entreprise. Il y a eu un vrai changement de regard apporté tant par le management que par les salariés sur les questions religieuses. C'est pour cela qu'un conseiller s'est penché sur ces questions depuis 2009.

Dans l'entreprise, nous pouvons être confrontée soit à des « légendes urbaines », soit à de vraies questions.

Je préfère toujours nuancer la question de la prise de congé pour fait religieux. La tentation est de dire : « *Il n'y a pas de problème, il n'y a pas de souci, il n'y a pas de question, ce n'est pas du fait religieux c'est juste une histoire de prise de congés.* »

Et puis il y a d'autres cas qui sont liés à la pratique manifeste d'une croyance dans l'entreprise, que cette pratique soit légitime ou pas. La question peut être : « *Est-il légitime de poser un jour de congé pour une communion ?* ». Ceci relève-t-il du fait religieux ? Ou au contraire d'une simple question managériale ?

Intervention du modérateur Marc Landré :

En revanche, vous m'expliquez l'autre jour que dans le cadre de l'organisation concrète du travail vous avez eu à modifier vos pratiques notamment de sécurité dans les centrales nucléaires. Notamment des problèmes de « dévoilement » de femme, au niveau de sous-traitants, lors des procédures de sécurité, où il a fallu que vous mettiez en place des démarches particulières parce que certaines femmes ne voulaient pas, dans ce cadre, se dévoiler devant d'autres personnes.

Jean-Baptiste Obéniche :

Nos centrales nucléaires sont protégées. Pour y entrer, il y a des contrôles de sécurité assez forts. En plus de l'avis de la préfecture, il faut une forme de sélection des populations rentrant dans le cœur du site que ce soient nos salariés ou des prestataires. Nous contrôlons l'identité la personne qui rentre dans la centrale : ce qui implique une contradiction avec, par exemple, le port du voile islamique. Précisément nous avons eu dans une centrale l'année passée la confirmation que toutes les personnes ne souhaitaient pas s'astreindre à cette mesure de sécurité élémentaire et notre management a dû réagir.

Questions diverses

Question à Line Pélissier à propos des sous-traitants :

Vous travaillez avec des sous-traitants. Faites-vous une distinction, pour ce qui concerne les manifestations de faits religieux, entre ce qui se passe au sein de l'entreprise et ce qui se passe par rapport à des sous-traitants ?

Réponse de Line Pélissier :

Oui et non ! Le sous-traitant ne fait pas partie de notre entreprise et nous ne sommes pas là pour contrôler la manière dont la question est gérée au sein de l'entreprise sous-traitante par le biais d'une ingérence directe. Par contre si une manifestation liée à une croyance modifie le comportement par rapport à ce qui est attendu de la part du sous-traitant, nous agissons. Nous avons eu effectivement, pour citer un exemple, des cas de sous-traitants qui refusaient d'intervenir chez une cliente car c'était une femme. Il s'agit là de cas où la ligne rouge est franchie, ce qui est inacceptable. Après c'est de notre responsabilité de revenir vers le sous-traitant et d'expliquer ce que nous attendons de lui.

De notre côté nous avons une « charte de la neutralité » que nous avons publiée et qui est aussi opposable aux sous-traitants. Nos services achats en rapport avec les sous-traitants peuvent sortir ce document. Il sert aussi de base de dialogue et de rappel à la bonne gestion.

Nous sommes donc dans le schéma contractuel avec un sous-traitant au même titre que nous sommes dans un schéma contractuel avec nos employés directs.

L'impact de l'expression religieuse n'est pas le sujet central et ce n'est pas à l'aune de ce fait, de ce comportement de verbalisation religieuse que l'on traite la situation.

Lorsque dans l'exercice contractuel le service ne peut être rendu pour une raison ou pour une autre - et notamment religieuse – nous avons effectivement un problème au titre du contrat qui nous lie avec le sous-traitant. Nous pouvons mettre fin au contrat et obtenir de notre entreprise qu'elle mette à disposition des personnes qui peuvent rendre le service acheté auprès des sous-traitants.

Question à Jean-Baptiste Obéniche à propos de la publication du guide sur la gestion du fait religieux :

Vous disiez que cela fait 10 ans que le groupe EDF se penche sur la question. Vous avez publié un guide sur la gestion du fait religieux en 2009 que vous avez adapté en 2016. Pourquoi cette décision ?

Jean-Baptiste Obéniche :

Dans une de nos directions une ingénieure chercheuse est arrivée voilée en août 2008. Nous ne savions pas comment réagir au fond. Nous avons alors une représentation de la neutralité qui était liée à notre ancien statut d'établissement public industriel et commercial : pas de signes religieux ostensibles.

Alors que faire ? Est-ce possible ou non ? Légal ou pas ? Nous avons fait un apprentissage des règles en travaillant avec la Halde. Nous avons estimé que tout ce qui n'est pas contraire à la santé, à la sécurité, à l'organisation du travail et aux relations dans le travail est autorisé. Nous étions alors plutôt sur un régime d'autorisation. En 2016, nouvelle réflexion après la vague d'attentats.

Se sont conjuguées une pression interne autour des questions de religion et une pression du corps social qui correspondait à ce que l'on a vu ici dans le sondage : soit la volonté manifeste de faire disparaître le fait religieux de l'entreprise c'est

à dire de faire de celle-ci un lieu neutre. En l'absence de disposition législative, nous avons retravaillé les règles.

Ceci n'a pas été facile car nous touchions à une liberté fondamentale, à un droit protégé non seulement par la Constitution mais aussi par de textes européens, avec pour règle la liberté de manifester ses croyances.

Suite de la question :

Vous seriez alors passé d'un régime d'autorisation individuelle : « *je peux prier ?* » ou « *je peux m'absenter ?* » à un régime d'organisation par l'entreprise : « *comment l'entreprise peut rendre possible l'exercice des croyances ?* ».

D'une gestion du cas par cas à une gestion quasiment collective du problème ?

Réponse de Jean-Baptiste Obéniche et question de celui-ci à Line Pélissier :

Nous restions au cas par cas. Nos règles sont encadrées par un guide et ce sont des questions individuelles et décentralisées gérées par les managers de terrain.

Est-ce pareil chez Orange ? La prise de conscience s'est faite un peu plus tardivement. Sous la même forme ?

Line Pélissier :

Absolument. Un peu plus tardivement effectivement. Ceci existait comme chez vous. Mais c'était géré localement. Dans le cadre de notre politique de diversité, nous avons mis en place un « dialogue entre parties prenantes » qui correspond à des méthodes classiques de la responsabilité sociale d'entreprise. Autrement dit ce sont des moments de dialogue où nous organisons des entretiens via des *focus groups* sur toutes les thématiques de diversité de façon à prendre le pouls de l'entreprise sur tous les sujets de diversité quels qu'ils soient. À cette occasion, des ateliers de discussion ont réuni les managers de plusieurs régions. En substance, les remarques suivantes sont ressorties : « *Nous ne sommes pas à l'aise pour traiter les sujets de manifestation du fait religieux au quotidien, nous avons besoin de repères* ».

Cette démarche née en 2016 s'est combinée à la période post-attentats qui a amené des tensions.

Nous avons donc répondu à cette demande de repères et, à partir de ce moment-là, la charte de la neutralité a été mise en place ainsi qu'un système de questions-réponses basées sur des questions très concrètes remontées du terrain : ceci de manière à donner un certain nombre de repères et aussi une méthode pour traiter ces questions qui sont parmi les plus complexes et les plus difficiles qu'un manager puisse avoir à traiter !

Le meilleur conseil à donner aux entreprises présentes dans la salle est d'abord de reconnaître la grande difficulté du sujet !

C'est difficile pour un manager à la fois en tant que manager mais aussi en tant que personne. Cela touche à l'intime de la personne qui vient vers vous par rapport à une demande, et cela concerne votre intime à vous aussi.

Ces situations contiennent un fort élément émotionnel difficile à maîtriser.

Question : Comment le groupe Vinci a-t-il pris conscience du problème ?

Tanguy de Belair :

Chez Vinci les managers ont les moyens de traiter les solutions d'entreprise. La direction de la diversité trouve ce modèle managérial efficace.

Les tensions et les crispations liées aux attentats ont inquiété les managers de proximité et les ont faits nous questionner - comme chez Orange - mais nous n'avons pas souhaité mettre en place un guide et une charte. Nous avons voulu aider les managers à retrouver la sérénité en leur rappelant que le modèle managérial pour traiter ces situations « de bascule » est solide. Notre rôle est de les aider à comprendre qu'un traitement théologique des situations ne suffira pas.

Chacun vit sa religion ou son absence de religion comme il l'entend. Chacun trouve un sens à sa vie dans des livres profanes ou sacrés. L'entreprise n'est ni

habilitée à donner une lecture de ces textes ni à organiser les relations entre femmes et hommes de l'entreprise.

Voilà la difficulté : ne pas vouloir simplifier mais aider les managers de proximité et leur DRH expert des relations dans l'entreprise à accepter et à comprendre la complexité du sujet.

Autre question du modérateur Marc Landré : ^[1]_[SEP]

Dans vos trois groupes, comme il s'agit d'une gestion au cas par cas, un même fait religieux peut-il entraîner un traitement différencié en fonction de la personne, du manager ou du lieu du travail ?

Réponse des intervenants :

Il faut une uniformisation. La question peut se poser à Quimper ou à Marseille, et ce sera exactement la même chose quand il s'agira de demander un aménagement horaire à cause du jeûne. Ainsi une pause-déjeuner sera-t-elle plus courte si la personne souhaite partir plus tôt ?

La réponse dépendra aussi bien de la gestion managériale que du nombre de salariés ayant fait la demande ou du travail à faire.

En effet, certains sujets sont vraiment intimement liés à l'organisation du travail. C'est vrai pour la religion comme pour d'autres sujets – sport, nécessité d'aller chercher des enfants à l'école ou que sais-je... L'important est de ne pas rentrer sur le pourquoi religieux. Après, il y a un certain nombre de lignes rouges à ne pas franchir.

En particulier, l'entreprise devra être très claire sur les sujets d'égalité hommes-femmes.

Enfin le problème n'est pas la manifestation du fait religieux en lui-même mais plutôt son impact sur le fonctionnement de l'entreprise, sur le respect de l'intégrité des biens des personnes et sur les questions de sécurité et de santé. Donc ce n'est pas le fait en lui-même mais sa manifestation qui importe et qui doit être traitée par l'entreprise. Encore une fois la pratique religieuse ou

l'absence de pratique religieuse relève du domaine personnel. En revanche, on ne peut pas nier que ces pratiques peuvent avoir un impact sur l'entreprise. Pour nous l'important est de garantir le respect de trois éléments du bon fonctionnement de l'entreprise :

Premier élément : assurer la production et la livraison des biens et services commandés dans les délais.

Deuxième élément : assurer la cohésion des équipes : un comportement perçu ou avéré comme lié à la religion peut mettre à mal le fonctionnement normal de l'équipe et donc réduire sa capacité à produire ensemble un projet d'infrastructure.

C'est d'ailleurs à l'aune de ces deux éléments qu'il faut exercer la pratique managériale.

Troisième élément : être exigeant en matière de santé et de sécurité.

Voilà la ligne rouge. Tout comportement ou toute prise de position qui met à mal l'intégrité des biens et des personnes de l'entreprise n'est pas acceptable. Les managers sont tout à fait conscients de leur capacité d'interdire un certain nombre de comportements qui mettraient en péril les biens et les personnes de l'entreprise.

Autre question du modérateur Marc Landré : ^[1]_[SEP]

Vous gérez des questions de diversité au sens large dans vos entreprises, questions qui vont bien au-delà des problématiques religieuses, puisqu'y sont associées des questions philosophiques, politiques, de sexe et autres. Êtes-vous encore surpris par des questions liées au fait religieux ? Recevez-vous des demandes que vous n'aviez pas imaginées ou qui sortent du cadre défini jusqu'à présent ?

Line Pélissier :

Par définition partons du principe que tout ce qui se passe dans la société peut arriver dans nos entreprises vu leur taille, leur emprise etc. Il faut donc être

organisé, prêt à réagir et avoir une équipe dont le travail est de s'intéresser à ces problèmes. Oui, nous avons des surprises ! Oui, nous sommes confrontés à des situations inattendues : anecdotiques ou fondamentales ! C'est pourquoi il est nécessaire d'avoir une méthode suffisamment solide et une bonne assise interne pour répondre.

En tant que responsable de la diversité je cherche la surprise, l'inattendu ! C'est mon métier de gérer les singularités de chacune et chacun dans l'entreprise et je voudrais à ce sujet saluer l'introduction de Bernard Vivier à cette journée.

L'enjeu, c'est de faire en sorte que chacune et chacun dans l'entreprise garde pour soi-même ses singularités, les rendent invisibles, ou au contraire puisse les révéler. C'est la richesse de l'entreprise et j'insiste sur ces deux éléments : pouvoir garder sa singularité privée ou pouvoir la révéler. Nous sommes parfois tentés de dire que l'environnement de travail doit encourager les individus à révéler leur singularité invisible. Mais il faut des deux. Il faut que l'environnement de travail donne la possibilité à chacune et chacun de révéler ses singularités ses pratiques ou pas.

Question de la salle à Jean-Baptiste Obéniche :

Merci pour les statistiques. C'est très intéressant.

Moi je suis chef d'une entreprise de 15 salariés et je suis président de l'association Laïcité pour Tous. Je milite pour la laïcité.

Ma question sera simple. Nos entreprises sont gérées par le Code du Travail mais depuis 30 ans ou 40 ans nous connaissons un autre code qui est le code de la charia. Ces deux textes ne sont pas du tout compatibles. Ce n'était pas comme ça avant la montée de l'islam. Moi je suis d'origine égyptienne. Il y a 50 ans, l'Égypte n'était pas du tout comme aujourd'hui, confrontée à une sorte d'extrémisme. Chacun est libre de pratiquer son culte comme il veut dans le privé bien sûr mais la charia est la cause de ce problème de radicalisme qui va affecter les entreprises. Comment faire ?

Réponse de Jean-Baptiste Obéniche :

Je comprends votre dilemme.

La loi française permet de manifester ses opinions mais cela ne signifie pas que l'entreprise doive organiser cette manifestation ! Je n'ai pas à juger - tant que c'est légal sur le territoire français - du port du voile, du port de la kippa ou du port de la croix. J'ai à en juger si cela me pose des problèmes de sécurité ou d'hygiène dans mon entreprise. Après chacun peut être pour ou contre en privé. En tous les cas aucun salarié d'EDF ne revendique la charia. Des gens s'habillent différemment et parfois cet habit a à voir avec la religion. Souvent c'est le plus visible de l'islam, mais ce n'est pas quelque chose qui est obligatoirement problématique. En revanche les équipes de l'entreprise soumise à ces phénomènes s'interrogent. C'est alors à nous d'expliquer ce qu'est la loi et ce qu'est le fonctionnement de l'entreprise.

Question de la salle :

Lorsqu'une entreprise souhaite établir pour ses salariés des dispositions qui semblent s'imposer naturellement, celles-ci ne doivent pas contredire la loi pour être juridiquement opposables aux salariés devant un tribunal. Cela ne s'appelle pas une charte, cela ne s'appelle pas un guide, cela s'appelle le règlement intérieur ?

Dans vos entreprises avez-vous un règlement intérieur ? Contient-il des dispositions touchant au fait religieux ?

Line Pélissier :

C'est effectivement une question très importante. Nous avons une charte et une charte n'est pas opposable juridiquement à la loi. Nous l'avons conçue comme un repère. En tant que grande entreprise, nous sommes confrontés à un nombre élevé de règlements intérieurs. Ces *process* sont lourds en termes de mise à jour et de changements. Nous avons décidé de ne pas changer nos règlements intérieurs qui ne traitent pas ce sujet.

Question du modérateur Marc Landré ^{SEP}

Avez eu des contacts avec des organisations religieuses lorsque vous avez mis en œuvre vos recherches pour votre guide interne ?

Line Pélissier :

Surtout pas ! Surtout pas ! D'autant plus que notre charte de la neutralité couvre tout l'éventail d'expression des convictions qu'elles soient philosophiques, politiques ou religieuses. Ne rentrons pas surtout pas sur ce terrain ! Ce serait à mon avis ingérable et ce n'est pas du tout le sujet ! Par contre nous avons dialogué en interne, notamment avec nos représentants du personnel : ce qui permet la reconnaissance pleine et entière de l'existence de cette charte. Nous avons discuté avec l'ensemble des organisations syndicales de manière bilatérale et collective. Le dialogue s'est révélé d'une grande richesse sur l'ensemble de ces thématiques.

Transition

Après ces riches interventions, découvrons le droit en la matière.

J'invite Mme Ghislaine Ottenheimer du magazine Challenges à me rejoindre ainsi que deux juristes : Mme Virginie Renaux-Personnic et Joël Colonna qui sont tous les deux maîtres de conférences en droit social et en droit du travail à l'université d'Aix-Marseille et qui ont publié notamment des commentaires sur les arrêts concernant le fait religieux dans l'entreprise, ainsi qu'un livre intitulé justement Le fait religieux dans l'entreprise.

Deuxième partie.

Que disent les textes ? Que disent les acteurs ?

I - Les dispositions législatives et réglementaires et leur évolution.

Interventions de Mme Renaux-Personnic, maître de conférences à l'Université Aix-Marseille et de M. Joël Colonna, maître de conférences à l'Université Aix-Marseille. [SEP]

Le droit considère la liberté religieuse comme une liberté fondamentale consacrée par de nombreux textes.

Il y a un grand foisonnement de textes. L'articulation entre toutes ces dispositions n'est pas aisée et elle soulève une double difficulté.

Après avoir présenté ces textes en préliminaire, nous aborderons dans une première et une deuxième parties les deux aspects de la liberté religieuse telle que définie par les dispositions applicables et par les juridictions : le premier aspect c'est la liberté d'avoir des convictions religieuses - ce qu'on appelle le for interne - et le second aspect c'est la liberté de manifester sa foi en public ou en privé, notamment par les pratiques ou par l'accomplissement des rites. C'est ce qu'on appelle le for externe.

Préliminaire : Les textes applicables

Parmi les textes applicables, se trouvent des règles d'origine internationale ou européenne et des règles d'origine nationale.

1- Les textes internationaux et communautaires :

Il y a d'abord deux textes internationaux et européens de référence.

En premier, l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (*Convention EDH*), qui protège la liberté de pensée, de conscience et de religion.

En second, la directive de l'Union européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui est consacrée à la lutte contre les discriminations.

2- Les textes de l'ordre interne :

Dans l'ordre juridique interne, la liberté religieuse est garantie par les dispositions constitutionnelles (*la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen en son article 10, le Préambule de la Constitution de 1946 en son cinquième alinéa et la Constitution de 1958 en son article 1^{er}*).

Mais, s'agissant plus particulièrement de la question de l'exercice de la liberté religieuse dans l'entreprise, les dispositions véritablement opérationnelles se trouvent dans le Code du travail. Il s'agit, d'une part, de l'article L. 1121-1 qui garantit de manière générale les droits et libertés de la personne au travail et, d'autre part, de l'article L. 1132-1 qui interdit les discriminations.

L'articulation de l'ensemble de ces règles soulève une double difficulté.

Première difficulté : le Code du travail – mais c'est également le cas des textes supranationaux (*Convention EDH et Directive*) – organise deux régimes de protection de la liberté religieuse engendrant, chacun, des conséquences différentes. Il s'agit, d'une part, du régime général des droits et libertés dans l'entreprise et, d'autre part, du principe de non-discrimination.

- *Un premier régime : le régime général des droits et libertés dans l'entreprise*

Le régime général des droits et libertés dans l'entreprise est inscrit à l'article L.1121-1 du Code du travail. Ce texte tout à fait général ne vise pas la liberté religieuse mais l'ensemble des droits et libertés dans l'entreprise. Il pose les bases d'une réglementation des droits et libertés. Il admet des restrictions à la liberté religieuse des salariés, mais à la double condition que ces restrictions soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir, c'est-à-dire par l'activité de l'entreprise ou par l'activité du salarié, et ensuite qu'elles soient proportionnées au but recherché, c'est-à-dire qu'elles n'excèdent pas ce qui est nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

- *Un second régime de protection : le principe de non-discrimination de l'article L.1132-1 du Code du travail*

L'article L.1132-1 interdit les discriminations et notamment celles fondées sur les convictions religieuses. Cette interdiction ne prohibe cependant pas toute réglementation et toute restriction de la liberté religieuse, mais celles-ci sont soumises à des conditions très restrictives par l'article L. 1133-1 du Code du travail. Ce dernier texte exige bien sûr que ces restrictions soient légitimes et proportionnées. Mais surtout il impose qu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Or, selon le régime sur lequel on se place, les conséquences ne sont pas les mêmes pour l'entreprise.

D'abord, parce que les restrictions à la liberté religieuse seront plus ou moins aisément admises. Celles-ci doivent, en effet, seulement être justifiées par la nature de la tâche à accomplir dans le régime des libertés, alors que, dans le régime des discriminations, elles doivent répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, notion qui ne peut être retenue que dans des circonstances très limitées. Ensuite, parce que le régime des discriminations est assorti de lourdes sanctions pénales (*C. pén., art. 225-2 :3 ans d'emprisonnement / 45.000€ d'amende*). Enfin, parce que la discrimination bénéficie d'un régime probatoire allégé (*C. trav., art. L. 1134-1*).

Seconde difficulté : La loi El Khomri du 8 août 2016 a ajouté un nouveau texte au Code du travail, l'article L. 1321-2-1. Ce texte permet aux employeurs d'insérer dans leur règlement intérieur un principe imposant la neutralité des salariés et restreignant la manifestation de leurs convictions qu'elles soient de nature religieuse, politique ou philosophique. Cependant le législateur n'a pas fondé cette restriction sur les mêmes motifs que ceux envisagés précédemment. En effet, il soumet cette possibilité de restreindre la manifestation des convictions à d'autres conditions. Il faut, certes, que la restriction soit légitime et proportionnée. Mais surtout il faut qu'elle soit justifiée par l'exercice d'autres

libertés et droits fondamentaux et par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.

Comment s'y retrouver dans tous ces textes ? Quel texte appliquer ? Pour y voir plus clair, il faut pratiquer un certain nombre de distinctions en fonction des situations (les juristes font toujours des distinctions !) :

Tout d'abord, distinguons les deux aspects de la liberté religieuse : à savoir, en premier lieu, la liberté d'avoir des convictions ; et, en second lieu, la liberté de manifester ses convictions, c'est-à-dire les pratiques et les comportements religieux.

A - Les convictions religieuses (le for interne)

Abordons le premier volet, c'est-à-dire la conviction religieuse ou encore le for interne de l'individu. Cette question ne soulève pas de grande difficulté parce que les convictions religieuses du salarié sont protégées par l'arsenal des textes déjà cités qui sanctionnent toutes les discriminations : l'article L.1132-1 du Code du travail et l'article L. 1321-3 concernant le règlement intérieur.

Le Code du travail protège les convictions religieuses du salarié de manière quasi-absolue en imposant à l'employeur l'obligation d'observer une stricte indifférence en matière religieuse et ceci à tous les stades de la relation contractuelle depuis l'embauche jusqu'au licenciement. Ainsi, constitue une discrimination prohibée toute investigation de l'employeur sur les convictions d'un candidat à l'embauche ou d'un salarié ou, de manière plus générale, toute mesure décidée par l'employeur exclusivement en considération de la religion du salarié. Par exemple, l'employeur ne peut pas reprocher à un salarié de ne pas lui avoir révélé, lors de l'entretien d'embauche, son état de prêtre ouvrier (*Cass. soc., 17 oct. 1973, n° 72-40.360*). Il ne peut pas non plus licencier un salarié au seul motif qu'il appartient au mouvement des Témoins de Jéhovah (*TA Pau, 2^e ch., 3 nov. 2005, n° 0401335, n° 0402150, à propos d'une assistante maternelle*).

B - Les pratiques religieuses (le for externe)

En revanche la question des pratiques religieuses en entreprise c'est-à-dire le for externe soulève davantage de difficultés.

En ce domaine, une première distinction oppose le secteur privé et le secteur public.

a/ Dans le secteur public : d'autres règles s'appliquent.

Dans le secteur public, ainsi que dans les entreprises privées qui poursuivent une mission de service public, les principes de laïcité et de neutralité s'imposent aux agents, c'est-à-dire que les fonctionnaires, les agents publics et les salariés de ces entreprises sont soumis à l'interdiction de manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leur emploi et ce quelle que soit la nature des fonctions exercées, qu'ils soient au contact des usagers ou non. Par exemple, la Cour de cassation a adopté cette règle à propos d'une salariée qui n'était pas en contact avec les usagers en tant que technicienne prestations à la Caisse primaire d'assurance maladie, qui est une entreprise privée poursuivant une mission de service public (*Cass. soc., 19 mars 2013, n° 12-11.690, CPAM 93*).

Le législateur a jugé utile de rappeler ce principe dans la loi du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Le statut de la fonction publique précise désormais que « *le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité* » (*L.13 juil. 1983, art. 25*). Cette solution a été validée par la Cour Européenne des Droits de l'Homme (*Cour EDH*) dans une décision concernant la France du 26 novembre 2015 (*n° 64846/11, Ebrahimian c/France : assistante sociale dans la fonction publique hospitalière*). La loi française ne contrevient donc pas aux dispositions de l'article 9 de la Convention EDH qui consacre la liberté de pensée, de conscience et de religion.

b/ Dans le secteur privé

La question du secteur public réglée, il faut maintenant s'interroger sur la situation dans le secteur privé, c'est-à-dire dans l'entreprise privée.

Sur ce point, la première règle à garder à l'esprit est que le principe de laïcité ne s'applique pas. La Cour de cassation l'a bien rappelé (*Cass. soc., 19 mars 2013, n°*

11-28.845, *Baby Loup*). L'entreprise est soumise au principe de la liberté religieuse, mais elle conserve la possibilité de règlementer les pratiques religieuses sur le lieu de travail.

À cet égard, il convient de procéder à une nouvelle distinction entre deux situations souvent rencontrées en contentieux.

- La première situation concerne le salarié qui entend manifester ses convictions religieuses, notamment par le port de signes manifestant ouvertement son appartenance à une religion.

Cette première situation a d'ailleurs cristallisé les contentieux les plus récents.

- La seconde situation concerne celle du salarié qui refuserait d'exécuter une obligation découlant de son contrat de travail et qui exigerait la modification de l'exercice de ses fonctions pour des raisons religieuses.

Nous allons reprendre successivement ces deux situations en commençant par la question du port de signes religieux ou de vêtements religieux.

Première situation : le port de signes ou de vêtements religieux

Cette situation concerne essentiellement le port d'accessoires vestimentaires : kippa, foulard, turban ou encore le choix d'une apparence physique particulière manifestant l'appartenance à une religion : par exemple, une barbe ...

Jusqu'à présent, la question s'est cristallisée sur le port du foulard ou du voile islamique, du moins en droit français. Mais, les solutions retenues à cet égard sont bien évidemment applicables aux autres signes religieux visibles. On commence d'ailleurs à voir apparaître des contentieux relatifs au port d'une barbe abondante assimilée à un signe religieux. On peut citer, par exemple, la Cour administrative d'appel de Paris qui s'est prononcée en décembre 2017 sur le cas d'un stagiaire qui portait la barbe dans un service hospitalier ; Ou encore, le conseil de prudhommes de Bobigny qui a été en départment sur le cas d'agents de sécurité de l'aéroport d'Orly qui avaient été licenciés pour le port de la barbe.

A cette situation, une première réponse a été apportée par la loi du 11 octobre 2010 relative à la dissimulation du visage dans l'espace public. L'espace public comprend les voies publiques, les lieux publics et les lieux affectés à un service public. Il résulte de cette loi que le port du voile intégral est interdit dans les entreprises privées qui sont ouvertes au public ou qui interviennent sur les voies publiques. Cela concerne par exemple les théâtres, les cinémas, les restaurants, les banques, les entreprises de transports. La liste n'est pas exhaustive. Dans ces entreprises, l'employeur peut et même doit en conséquence, interdire à ses salariées de venir travailler affublées du voile intégral. Le droit français a été validé par la Cour EDH au regard de l'article 9 de la Convention EDH (*CEDH, 1^{er} juill. 2014, n° 43835/11, SAS c/ France et CEDH, 11 juill. 2017, n° 37798/13, Belcacemi et Oussar c/ Belgique*).

En dehors de la dissimulation du visage dans l'espace public, la position du droit sur le port du voile ou des vêtements religieux est la suivante.

Passons assez rapidement sur la saga Baby-Loup dont vous avez entendu parler. Plus intéressante est la position de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), saisie de deux questions préjudicielles concernant une affaire belge et une affaire française. La CJUE a rendu (en grande chambre) deux arrêts le 14 mars 2017 :

L'affaire française, *Bougnaoui et ADDH, n° C-188/15*

L'affaire belge, *G4S Secure Solutions, n° C-157/15*.

Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 novembre 2017 a repris cette jurisprudence européenne en droit français (Cass. soc, 22 nov. 2017, n° 13-19.855). Il est donc possible d'affirmer désormais que la CJUE et la Chambre sociale de la Cour de cassation donnent une sorte de mode d'emploi pour les employeurs qui entendent règlementer le port de signes religieux dans leur entreprise. Ce mode d'emploi repose sur deux principes différents selon que l'entreprise s'est dotée ou non d'une règle interne de neutralité.

Nous allons envisager successivement ces deux hypothèses.

Première hypothèse : l'entreprise s'est dotée d'une règle interne de neutralité

Cette règle doit remplir deux conditions. Première condition : la règle de neutralité doit d'abord être inscrite dans le règlement intérieur ou dans une note de service soumise au même régime que le règlement intérieur. Cela signifie que les représentants du personnel doivent être consultés et que l'inspecteur du travail (et le cas échéant le juge administratif) pourra contrôler ce principe de neutralité. C'est ce que dit la Cour de cassation dans l'arrêt du 22 novembre 2017. Deuxième condition : la règle de neutralité doit interdire le port visible de tout signe politique philosophique ou religieux sur le lieu de travail de façon générale et indifférenciée.

Si ces deux conditions sont réunies, l'employeur peut interdire dans l'entreprise le port de tout vêtement ou de tout signe exprimant une conviction religieuse et cette interdiction ne constitue pas une discrimination directement fondée sur des convictions religieuses. C'est ce qu'a décidé la CJUE dans l'affaire belge, qui concernait une salariée de confession musulmane engagée en qualité de réceptionniste et qui, trois ans après son embauche, avait manifesté son intention de porter le foulard islamique pendant ses heures de travail : elle s'était heurtée au refus de la direction, au motif que le port visible de signes politiques, philosophiques ou religieux était contraire à la neutralité préconisée par l'entreprise dans ses contacts avec ses clients. La Cour a estimé que cette interdiction ne constituait pas une discrimination directe. Cette solution valide, au regard du droit de l'Union Européenne, le nouvel article L. 1321-2-1 du Code du travail issu de la loi El Khomri du 8 août 2016, qui permet à l'employeur d'inscrire une clause de neutralité dans le règlement intérieur. Il faut préciser que cette disposition n'était pas applicable dans l'affaire soumise à la CJUE et à la Cour de cassation. La validité de ce texte, qui avait été mise en question au regard des dispositions européennes, est aujourd'hui admise tant par la Cour de justice que par la Cour de cassation.

Ceci étant, si cette règle de neutralité ne constitue pas une discrimination directe elle pourrait constituer une discrimination indirecte lorsqu'il est établi, par

exemple, qu'elle aboutit en fait à désavantager particulièrement des salariés adhérant à une religion ou à des convictions. Par exemple, s'agissant du port du voile, si cette règle engendre un désavantage particulier pour les personnes de confession musulmane.

Nous rappellerons schématiquement ce qu'est le concept de discrimination indirecte : il permet de sanctionner une mesure apparemment neutre, mais qui est susceptible de désavantager un groupe de personnes qui présente une caractéristique protégée. Ici la caractéristique protégée c'est la religion. Si la discrimination indirecte est établie, elle peut néanmoins être écartée quand la mesure est justifiée par un objectif légitime : par exemple, dans l'affaire belge, la volonté de l'employeur d'afficher une image de neutralité dans ses relations avec ses clients. Il faut également que la règle soit proportionnée c'est-à-dire qu'elle ne s'applique qu'aux seuls salariés concernés. Par exemple si l'objectif poursuivi est d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients, les salariés concernés sont les salariés qui par leur fonction sont en contact avec la clientèle.

Pour finir, si la clause de neutralité est valide et que le salarié ne la respecte pas, l'employeur est en droit de le sanctionner voire de le licencier. Mais dans ce cas, la jurisprudence européenne et la jurisprudence française lui imposent l'obligation de rechercher s'il est possible de proposer au dit salarié un autre poste de travail. Par exemple, si l'objectif était d'afficher une image de neutralité à l'égard de la clientèle, est-il possible de lui proposer un poste qui ne le mettrait pas en contact visuel avec la cliente ? Cette disposition se rapproche un peu de la notion canadienne d'accommodement raisonnable. Certes le mot n'est pas prononcé, mais cela lui ressemble beaucoup ! Cette obligation de reclassement n'est pas détaillée. Il est juste précisé qu'il doit être tenu compte des contraintes inhérentes à l'entreprise sans lui faire subir une charge supplémentaire.

La seconde hypothèse recouvre la situation dans laquelle l'entreprise ne s'est pas dotée d'une règle interne et qu'elle veut interdire le port du voile.

En l'absence de règle interne de neutralité, l'interdiction du port de signes religieux doit s'analyser en une discrimination directe, sauf dans le cas où cette

interdiction répondrait à une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La règle est claire. L'interdiction du port de signes religieux dans cette hypothèse doit s'analyser, selon la Chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2017, comme une discrimination directe sauf dans les cas où cette interdiction pourrait répondre à la fameuse exigence professionnelle essentielle et déterminante. C'est une condition très difficile à remplir.

Dans l'affaire du 22 novembre 2017, une salariée ingénieur-conseil avait été envoyée par son employeur afin de réaliser une prestation chez un de ses clients (à savoir une prestation informatique) et elle était venue voilée. Le client de l'entreprise-employeur demande à ce que la prochaine fois la salariée vienne sans voile. L'employeur demande alors à cette dernière de retirer son voile. Elle refuse. Elle est licenciée. La question posée est la suivante : le souhait d'un client qu'une salariée ne vienne pas travailler voilée dans son entreprise constitue-t-il une exigence professionnelle essentielle et déterminante ? La réponse est négative. La Cour de cassation juge le licenciement discriminatoire et nul au motif, repris de l'arrêt de la CJUE, que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les prestations assurées par une salariée portant un foulard islamique ne constitue pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Pour la Chambre sociale, cette considération est subjective et manque donc d'objectivité.

À défaut d'une clause de neutralité dans le règlement intérieur, il sera donc difficile pour les entreprises d'interdire et de sanctionner le refus pour un salarié de retirer son voile. Les seules restrictions qui finalement aujourd'hui pourraient être admises au titre des exigences professionnelles essentielles et déterminantes seraient sans doute des restrictions tirées des règles de santé et de sécurité.

Ainsi, à cet égard :

- La restriction peut d'abord être justifiée par l'obligation de porter une tenue spécifique (blouse, casque, charlotte, masque) incompatible avec le port de

signes religieux. Par exemple, le port du foulard n'est pas compatible, pour des raisons d'hygiène sanitaire, avec l'obligation de porter une charlotte ou un calot pour une salariée exerçant sa prestation en cuisine (*Halde, Délib.n°2010-166, 18 oct. 2010*).

- De même, l'obligation de se raser la barbe peut être imposée à un salarié affecté à des travaux obligeant de porter un masque comme, par exemple, des travaux de désamiantage (*V. par ex., Cass. soc., 13 sept. 2012, n° 11-20.015*).

- De même, le port de signes religieux peut également être interdit lorsqu'il est susceptible de présenter un risque pour le salarié lui-même ou pour autrui, comme, par exemple, le risque de voir le foulard ou la barbe happé(e) par un engrenage ... ou encore le risque que la croix qu'une infirmière porte en pendentif autour de son cou soit source de blessures si un patient tire dessus ou si elle entre en contact avec une plaie ouverte (*CEDH, n° 59842/10, 15 janv. 2013, aff. Chaplin c/Royaume-Uni*).

Après avoir abordé la situation du port de signes ou de vêtements religieux, abordons la seconde situation liée à l'exercice même du travail

Deuxième situation : le salarié refuse d'exécuter une obligation découlant de son contrat de travail ou en exige la modification pour des raisons religieuses.

Pour l'instant, la solution est claire. Elle résulte du célèbre arrêt rendu par la Cour de cassation, en date du 24 mars 1998 (*Cass. soc., 24 mars 1998, n°95-44.738*), connu sous le nom de « *Boucher de Mayotte* ». En l'espèce, un boucher de Mayotte de religion musulmane a exercé ses activités pendant des années sans problème. Un jour il apprend qu'il est amené à manipuler de la viande de porc (pour barder), ce qui est incompatible avec sa religion. Il refuse alors de poursuivre son activité et demande à changer de poste, mais sa mutation est refusée. Finalement il est licencié et la Cour de cassation estime le licenciement justifié et légitime. La Haute juridiction énonce que « *Sauf clause expresse, les convictions religieuses n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail ; il en*

résulte que l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été recruté dès l'instant que cette tâche n'est pas contraire aux dispositions d'ordre public ». Le juge fait ainsi prévaloir les obligations du contrat de travail sur les obligations religieuses dès lors que les obligations du salarié répondent à la nature de la fonction pour laquelle l'employeur l'a recruté et que le salarié a lui-même accepté d'occuper. Ainsi le salarié est tenu d'exécuter ses obligations même si elles contreviennent à des prescriptions religieuses. Il faut bien comprendre que l'employeur n'est tenu d'aucune obligation particulière de prendre en compte la religion du salarié (par exemple, de lui accorder des pauses, des congés pour raison religieuse).

En conclusion l'employeur peut accéder à certaines revendications, mais il n'est pas tenu de le faire comme cela a déjà été dit ce matin. C'est d'ailleurs la solution reprise par le *Guide pratique du fait religieux en entreprise* publié par le ministère du Travail en janvier 2018. Dans toutes ces situations le guide permet à l'employeur d'imposer au salarié d'exécuter les tâches pour lesquelles il a été recruté.

Intervention du modérateur : Ghislaine Ottenheimer

Tout cela est très intéressant et hélas, le temps est trop court pour faire le tour de la question car le droit est riche et précis. Merci beaucoup à tous les deux pour toutes ces précisions. Nous allons maintenant passer aux travaux pratiques avec les acteurs dans l'entreprise.

II - Que disent les organisations syndicales et patronales ?

- Ghislaine Ottenheimer : Tournons-nous maintenant vers les acteurs acteurs patronaux et syndicaux. La table ronde suivante va nous éclairer grâce aux interventions de Philippe Louis président de la CFTC et Thibault Lanxade vice-président du MEDEF. Puis à 14h30 nous accueillerons Jean-Claude Mailly secrétaire général de Force Ouvrière.

Pour des questions d'organisation, le débat sera conduit par : Jean-Marie Guénois, journaliste au Figaro, sur le thème suivant : Que disent les religions sur les pratiques religieuses au travail ?

Intervention de Thibault Lanxade, vice-président du MEDEF.

Même si le baromètre que nous publions avec l'ensemble des acteurs syndicaux et patronaux montre une forme d'apaisement sur 2017, le sujet préoccupe toujours les entreprises. 2016 a été une année extrêmement difficile du fait d'une actualité suscitant certains amalgames touchant à la problématique du fait religieux. Aujourd'hui, l'égalité-parité est un vrai sujet, plus que les autres problématiques liées au fait religieux. Néanmoins je vais peut-être commencer par ce dernier point parce qu'en lisant la feuille du chantier de recherche sur le fait religieux donnée par le président Macron l'été dernier, j'ai été interpellé par le troisième paragraphe.

Je ne sais pas si vous avez lu cette feuille mais moi je suis un peu perturbé quand je lis ainsi que les dirigeants d'entreprise se trouvent fortement invités à définir leur ligne et celle de leur entreprise sur la question du fait religieux. Or les entreprises n'ont pas à déterminer leur position sur le fait religieux. L'entreprise est un lieu privé et elle n'a pas à se positionner sur ce terrain-là. D'ailleurs si elle était amenée à le faire de façon spontanée elle ouvrirait la porte à un certain nombre de difficultés à l'intérieur de son enceinte. Certes, nous invitons les entreprises à gérer la problématique du fait religieux. Il peut arriver qu'elles soient confrontées à une difficulté anticipée par le biais du règlement : correctement menée avec les partenaires sociaux une discussion peut alors permettre de trouver un équilibre. Mais devancer l'appel par une réglementation est souvent source de difficultés à l'intérieur de l'entreprise. C'est ce que nous essayons d'anticiper au travers du guide que nous avons publié et d'une hotline que nous mettons à disposition des entreprises. La question se pose moins pour les grandes entreprises qui sont plutôt outillées pour répondre à cette problématique. Je parle donc surtout pour les 3 millions et demi de chefs

d'entreprise quand ils sont confrontés à une problématique de fait religieux en entreprise.

Il y a généralement trois erreurs que l'on commet spontanément et de bonne foi. Premier point : il ne faut surtout pas essayer de faire de la théologie car là « on se casse la gueule » : à essayer d'expliquer les problématiques de chaque religion par rapport aux autres, on risque d'entrer dans le jeu de la polémique et de la tarte à la crème. Le deuxième point important : c'est d'essayer de se raccorder à l'actualité. Là aussi chaque entreprise a ses spécificités. On ne peut pas avoir de « benchmark » en la matière - pardon pour le terme anglais ! Enfin le troisième point - qui est à manier avec une grande prudence - c'est que le chef d'entreprise a tendance à mettre en avant le principe de laïcité qui n'existe que de façon floue dans l'entreprise. Ceci a été très très bien expliqué par les personnes qui étaient là précédemment. On en revient là encore à la nécessité d'une problématique purement managériale du chef d'entreprise et le guide que nous essayons de mettre en avant s'apparente à un code de bonnes pratiques pour le chef d'entreprise. Je vais juste vous donner un exemple. Il y a quelques années, j'étais dans une grande compagnie pétrolière en tant que responsable du réseau de distribution des stations-service. Une communauté religieuse est venue me voir en me demandant des lieux de prière sur les stations-service de toutes les zones. Ces endroits sont plutôt exigus et j'avais déjà beaucoup de difficultés à répondre aux exigences concernant les vestiaires pour les hommes et les vestiaires pour les femmes. Bref ils ont donc réclamé des lieux de prière que je n'avais pas. J'étais jeune et j'ai eu la bonne idée d'évoquer à un moment les salles de vidanges qui étaient inoccupées.

« C'est le seul local qui est à votre disposition mais je ne le recommande pas à la communauté » ai-je dit. « Il n'y a pas de problème, on va bien évidemment utiliser ce local à défaut de pouvoir utiliser autre chose » m'ont répondu alors mes interlocuteurs. Je pensais avoir fait quelque chose de positif... Mais est arrivé ce qui devait arriver, vous allez vous comprendre pourquoi : en réalité le choix de ce lieu de prière improvisé en catastrophe entre les pneus et les bidons a été forcément mal interprété. J'ai été un peu manipulé puisque les photos prises ont

été ainsi commentées : regardez comment cette grande compagnie pétrolière traite cette communauté religieuse !

Tout ceci relève avant tout d'une dimension managériale, bien avant que soit concerné le règlement intérieur d'une entreprise, qui parfois est confronté à un sujet « casse-gueule » du type « Que feriez-vous aujourd'hui face à une communauté de prière ? ». Je pense aujourd'hui que je serais beaucoup plus ferme sur cette demande compte-tenu des risques qu'il peut y avoir par la suite. Il ne nous est pas fait obligation d'avoir des lieux privés dévolus à la prière.

Voilà ce que nous essayons d'exprimer au MEDEF. Nous le faisons avec les partenaires sociaux et je vais bientôt leur laisser la parole de façon assez consensuelle. Retenez que le règlement intérieur ne fait pas tout. Une personne nous expliquait que la loi était assez complète. Il y a tout de même des interprétations dans la loi. Vous parlez de la personne à qui on a demandé de retirer son foulard parce qu'elle tenait probablement une caisse et vous disiez que ce n'est pas un élément probant pour pouvoir licencier en entreprise. Je pense qu'au regard de la loi il faut que cela évolue. Compte-tenu des commerces et de l'activité, ce genre de comportement ostensible peut tout de même poser problème. Beaucoup de difficultés sont soulevées par les chefs d'entreprise sur des pratiques de fait religieux. Je me plais à dire souvent qu'il suffit d'aller dans les pays qui sont concernés, là où la religion est dominante, pour voir comment ils règlent le problème dans leurs propres entreprises. J'ai souvenir d'un grand constructeur automobile qui en France était confronté à une problématique de fait religieux. C'était très intéressant d'expliquer à l'ensemble des salariés qu'à Tanger une telle problématique était absolument absente ! Par conséquent il n'y avait pas lieu non plus de revendiquer davantage de droits à l'intérieur de nos frontières. Avancer ce genre d'éléments peut permettre d'ouvrir un dialogue de façon différente c'est-à-dire prenant en compte le fait que la vie est organisée de façon très différente d'un pays à l'autre, par exemple sur le port des tenues dans des métiers à risques. Donc cela permet aussi de pouvoir rappeler certaines choses et de ne pas tomber dans l'excès.

Intervention du modérateur : Jean-Marie Guénois

Merci. Et vous-mêmes du côté syndical sentez-vous qu'il s'agit d'une préoccupation importante ? Les revendications et les tensions culturelles remontent beaucoup au niveau des syndicats ?

Intervention de Philippe Louis, président de la CFTC.

Nous avons parlé de délégués du personnel et de syndicats. La proportion des questions qui remonte aux syndicats est très très faible. C'est une bonne chose. Lorsqu'une question se pose et se traite en entreprise avec les acteurs de l'entreprise alors il ne s'agit pas une position syndicale. À ma connaissance, personne n'a une position syndicale sur la laïcité ou sur un a priori philosophique. Et donc pas d'a priori philosophique non plus à la CFTC : nous sommes une organisation syndicale laïque. Nous ne sommes pas confessionnels même si nous nous référons à la morale sociale chrétienne. Cela s'arrête là. Dans l'entreprise, les acteurs sont relativement désarmés face à ces questions. Chaque fois que j'ai pu discuter du fait religieux aussi bien côté patronal que côté salarié, à chaque fois qu'il y a un fait qui se produit, chacun se demande ce qu'il peut faire. Les sections syndicales reflètent la population du moment de l'entreprise. Vous avez toutes les obédiences à la CFTC : des chrétiens, des musulmans, des juifs, des non-croyants et tout le monde vit parfaitement ensemble. De ce fait les gens comprennent un petit peu mieux les pratiques des uns et des autres, et ils ont une culture de la diversité peut-être un petit peu plus large. Nous essayons de faire un maximum de formation ou d'information. Et d'ailleurs après les attentats, lors de notre réunion avec le gouvernement, toutes ces discussions ont abouti à quoi ? À la sortie d'un guide des bonnes pratiques du fait religieux en entreprise. Nous avons essayé de dire à chacun : « Si vous rencontrez cette situation voilà ce que vous pouvez faire. Voilà ce que vous avez à vérifier. Voilà ce que vous pouvez préconiser ». Il s'agit de conciliation et de discussion. Je dis tout simplement de tolérance : il s'agit de trouver une voie moyenne dans laquelle personne ne soit heurté. Le fait religieux en entreprise c'est cela.

Nous sommes d'accord avec le sondage : il y a ce qui est accepté et ce qui ne l'est pas. Oui cette problématique religieuse existe mais il y a eu une époque où on faisait venir les gens en France parce qu'on avait besoin d'eux de façon urgente en les coupant brutalement de leur culture. À l'époque cela ne posait aucun problème, c'était normal.

Après, il y a des contraintes dans une entreprise. Actuellement une entreprise peut ouvrir une salle de méditation pour que les salariés puissent se sentir bien. Et cela ne choque personne. La seule limite en fait, c'est si la chaîne du travail est compromise ou perturbée. Tout est une question d'organisation de l'entreprise. Pour nous le sujet d'intransigeance concerne l'insécurité : par exemple nous ne laisserons jamais quelqu'un aller travailler, alors qu'il refuse de mettre un casque parce qu'il porte le turban !

Intervention Thibault Lanxade, vice-président du MEDEF

En ce qui concerne les 250 grandes entreprises qui ont plus de 5 000 salariés, elles ont des instances et des organisations syndicales qui peuvent échanger et mettre en place le cas échéant un règlement intérieur. Sur le fond, je pense que l'entreprise est un lieu privé et qu'y imposer un principe de laïcité ne serait pas une bonne chose. Néanmoins il y a un million et demi d'entreprises de travaux publics qui ont moins de dix salariés et qui face à la problématique du fait religieux sont plutôt démunies.

Et là il faut distinguer deux choses.

Il y a d'une part la problématique de l'intégration et du respect des religions et nous avons, selon moi, une attitude managériale exemplaire avec les guides écrits en coopération avec dirigeants et syndicats. Ces outils donnent des clefs aux chefs d'entreprise.

Mais d'autre part il faut également traiter de la problématique de la radicalisation : c'est un autre sujet qui est au cœur de la problématique. Au MEDEF, nous avons été contraints de mettre en place une hotline, et c'était pour répondre à ces problématiques de radicalisation. Un exemple : une assistante est

recrutée un beau jour ; tout se passe très bien pendant le premier mois de sa période d'essai. Et puis elle vient dans une tenue propre à sa religion et voilà qu'elle refuse de serrer des mains. Parallèlement une pression et des revendications arrivent ensuite par rapport au plateau-repas, à la cantine et ainsi de suite. Finalement tout devient très vite ingérable pour l'entreprise !

Le problème de radicalisation est souvent très mal géré par le chef d'entreprise – de TPE/PME – confronté simultanément à cette pression et à la logique de non-discrimination. Il ne sait pas comment procéder y compris vis-à-vis des forces de l'ordre. Il y a le fait de savoir s'il ne tombe pas dans une dénonciation calomnieuse au prétexte qu'il aurait mal identifié le degré de gravité. Lorsque quelqu'un revendique sa religion de façon ouverte, tombe-t-il pour autant dans un processus de radicalisation ? La personne mise en cause peut très bien se rendre dans un commissariat de police pour expliquer qu'elle est en fait un salarié de bonne foi et victime d'une dénonciation calomnieuse. D'ailleurs le terme même que vous allez utiliser pour qualifier ce salarié vous met déjà en danger judiciaire ou administratif ! Et donc là les patrons de PME et des TPE sont totalement démunis. La prise de conscience de ce problème s'est faite lors de l'attentat en Isère voici deux ans contre un chef d'entreprise qui a été décapité. Soudain, nous avons réalisé que cela pouvait arriver dans toutes les entreprises et notamment dans les petites entreprises. Aujourd'hui nous manquons d'outils pour pouvoir bien appréhender des phénomènes de radicalisation que l'on croit avoir identifiés. Par exemple comment faites-vous pour en informer les forces de l'ordre ? C'est déjà quelque chose de compliqué ! Là nous manquons d'outils, nous manquons de repères pour pouvoir bien accompagner ces chefs d'entreprise confrontés à la problématique du fait religieux.

Le radicalisme est encore autre chose et nous avons aujourd'hui la confusion entre les deux problèmes – pratique religieuse et radicalisme. Donc nous n'avons pas d'outils permettant à un chef d'entreprise de pouvoir correctement se comporter quand il identifie une situation nécessitant une réaction.

Question à Philippe Louis

Y-a-t-il des tentatives d'entrisme de la part d'éléments radicalisés dans certains syndicats de manière à pouvoir peser sur leur position ?

Réponse Philippe Louis

Bien sûr que cela existe ! Généralement c'est beaucoup plus insidieux et cela ne passe pas toujours par une organisation syndicale. Mais voilà c'est une réalité. Nous avons effectivement vu des radicaux devenir délégués du personnel dans une entreprise pour pouvoir peser et y introduire le fait religieux. Et bien sûr cela peut être catastrophique ! Malheureusement, cela existe. Généralement, on apprend par la suite que la ou les personnes étaient déjà fichées.

Question à Thibault Lanxade

Ma question s'adresse au représentant du MEDEF. Je suis très étonné par votre conseil aux entrepreneurs de ne pas anticiper. Je pense exactement le contraire, je pense qu'il faut surtout anticiper. Il faut dialoguer avec les instances syndicales, avec les représentants du personnel. C'est ce que nous faisons régulièrement dans notre entreprise depuis des années et c'est avec ces partenaires que nous élaborons les précautions d'usage à prendre : par exemple définir les tenues qui ne sont pas acceptables ou encore installer des salles de prière - puisque s'il y avait des salles de prière pour les uns il faudrait qu'elles soient aussi pour tous les autres. Enfin n'oublions pas qu'il y a aussi des athées dans nos entreprises !

Donc je pense qu'il faut absolument anticiper. Gérer c'est prévoir !

Réponse de Thibault Lanxade

Premier point, je maintiens ce que j'ai dit : il n'est pas utile, il est même dangereux de demander à des patrons de PME et de TPE d'anticiper une situation qui ne se pose pas encore dans l'entreprise. Quand vous avez des partenaires sociaux, il est possible de discuter mais anticiper une discussion alors que vous n'avez pas de difficultés dans l'entreprise c'est aller tout droit sur un sujet « casse-gueule » ! Deuxième point, il faut faire la différence entre la radicalisation qui est un vrai

sujet de sécurité publique et le simple fait religieux dans une PME de 20 personnes, surtout si le climat social est bon. Je ne vois pas l'intérêt d'aller vous frotter à un sujet forcément compliqué et à manier avec précaution. Cela relève d'une bonne pratique managériale et d'ailleurs lorsque les chefs d'entreprise sont interrogés, ils ne demandent pas à anticiper cette problématique Seules, à mon avis, les grandes entreprises sont confrontées, compte-tenu de la densité de leur personnel, à ces problématiques et doivent, elles, anticiper. Ce ne doit être le cas ni pour les PME, ni pour les TPE ni pour les entreprises de taille intermédiaire, surtout quand le sujet n'est pas d'actualité.

Intervention de Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force Ouvrière

Bonjour à tous,

Non, le fait religieux en entreprise, ce n'est pas vraiment l'objet de débats dans les instances de l'organisation : ce qui ne veut pas dire que de temps en temps des équipes ne nous fassent pas part de problèmes.

Pourquoi cela n'est pas un objet de débat dans les instances de l'organisation ?

Je pense, j'en suis sûr même, que c'est dû à la spécificité de Force Ouvrière qui, je le rappelle ou je l'indique, est une organisation prônant dans ses statuts la liberté et l'indépendance avec des exigences très fortes en matière de liberté et d'indépendance. Cela signifie pour nous, d'abord l'indépendance syndicale : l'organisation est indépendante vis-à-vis de structures extérieures au mouvement syndical même si nous avons des relations avec d'autres organisations, d'autres forces sociales et politiques : qu'il s'agisse de partis politiques, de religions ou d'écoles philosophiques ou autres. C'est une exigence forte et dans le même temps - comme dirait quelqu'un qui est devenu président de la République - dans les instances de l'organisation on ne discute jamais de questions politiciennes, religieuses ou philosophiques. Nous ne questionnons jamais nos adhérentes et nos adhérents pour savoir s'ils sont politiquement engagés quelque part, ou s'ils sont catholiques, musulmans, de confession israélite, mécréants... etc. Je pense que ce sont là des débats qui n'ont pas

réellement lieu d'être dans l'organisation. De manière pragmatique ou pratique, il y a cependant parfois des éléments qui nous sont signalés.

Est-ce un débat pour l'entreprise ?

En ce qui concerne l'entreprise, nous avons toujours considéré que celle-ci ne devait pas être un lieu de débat politique ou religieux. L'entreprise est pour nous un lieu de débat social, de débat économique : mais ni politique et ni religieux. Sur ces questions-là l'entreprise doit rester un lieu neutre. Cette position n'est pas nouvelle, c'est même une position traditionnelle que nous confirmons régulièrement au sein de l'organisation. Je ne vais pas m'étendre sur le comité de suivi qui avait été mis en place après les attentats de 2015 par le gouvernement et la ministre du Travail. Comité de suivi auquel les syndicats et le patronat avaient participé et qui a débouché sur un guide auquel nous avons les uns et les autres contribué. Ce guide de la Direction générale du travail est considéré comme un bon guide pour son côté pragmatique et pratique. Il aide les entreprises à répondre à toute une série de problèmes, avec cette volonté que nous avons de manière permanente d'éviter de tomber dans la délation, la discrimination. Il faut toujours sur ces questions être particulièrement vigilants. Ce guide est, je le répète, un bon outil. Je ferai aussi référence à l'ouvrage de Denis Maillard — je crois qu'il intervient tout à l'heure si ma mémoire est bonne — intitulé « Quand la religion s'invite dans l'entreprise ».

Ces questions se découpent en trois parties.

Les problèmes les plus faciles à résoudre sont ceux liés à l'organisation du temps de travail ou à la vie collective et ceux qui posent le plus de problèmes aujourd'hui sont ceux liés à des comportements individuels communautaristes.

J'étais encore hier dans une visite d'entreprise où on m'a signalé un problème de ce type. Il peut s'agir d'un conducteur de véhicule qui refuse de s'asseoir au volant parce que le conducteur précédent était une femme, ou qui refuse de serrer la main à une femme... etc. Je considère bien sûr que ce n'est pas acceptable. Mais pour moi il s'agit là de comportements individuels communautaristes qui n'ont rien à voir avec des systèmes d'organisation du

travail ou de vie collective. Ces choses-là existent d'ailleurs depuis bien longtemps. Il y a eu des progrès récemment à la fois avec l'arrêt de la Cour de justice et avec la loi de 2016 qui précisent que de tels comportements doivent être susceptibles de sanction. On ne peut pas accepter ce type de comportement et il y a la possibilité aujourd'hui de les signaler et de les sanctionner avec le règlement intérieur de l'entreprise.

Sinon, nous ne sommes pas partisans d'une négociation du règlement intérieur. Je rappelle que le règlement intérieur, même si nous sommes consultés, relève de la responsabilité de l'employeur. L'article 2 de la loi du 8 août 2016 énonce : « Le principe de neutralité restreignant la manifestation des convictions des salariés peut être inscrit dans le règlement intérieur à condition que ces restrictions soient justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux. Ou encore justifiées par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché ». Nous avons donc les instruments - notamment avec le règlement intérieur - pour régler les problèmes que j'évoquais tout à l'heure de comportements individualistes de type communautariste qui selon moi doivent pouvoir relever de sanctions disciplinaires.

Prenons ensuite, par exemple, un site industriel comme celui de Poissy qui a été créé si ma mémoire est bonne dans les années 60 ou 70. À l'époque de sa construction il avait été prévu des lieux de prière sur le site. Et cela n'a jamais posé de problème particulier. C'est une question d'organisation. Ce n'est pas quelque chose de nouveau en tant que tel. Certes, on ne peut pas laisser faire n'importe quoi. Mais il faut faire attention à ne pas tomber dans des phénomènes de discrimination quels qu'ils soient, ou de délation. D'un autre côté, il ne faut pas laisser faire ou accepter des comportements qui selon moi doivent relever de sanctions. À ce propos voici une anecdote concernant ma Confédération que je vous raconte non parce que je suis secrétaire général de FO mais parce qu'en même temps je suis aussi employeur de 150 salariés et permanents syndicaux. Nous avons été confrontés un jour à une salariée qui est arrivée un beau matin

avec un voile. Nous avons réglé le problème « de manière soft » en la recevant et en lui expliquant. Elle a compris et elle est revenue sans voile le lendemain.

Dernier exemple qui n'est pas un exemple franco-français mais un exemple franco-marocain. Quand Renault a construit son usine de 7 000 à 8 000 salariés dans la zone franche de Tanger, nous avons milité pour qu'il y ait une présence du syndicat marocain à l'intérieur de l'entreprise. Nous avons des contacts avec syndicats marocains. L'UMT (Union Marocaine des Travailleurs) est présente aujourd'hui dans l'entreprise Renault de Tanger. La présence du syndicat a aussi été un moyen d'éviter au maximum — je ne dis pas qu'il n'y en a pas encore — les comportements individualistes de type communautariste. Je pense qu'en la matière le syndicat doit également jouer son rôle.

Question de la salle :

Existe-t-il des cas d'entrisme direct ou indirect qui peuvent avoir pour but soit de tester l'organisation soit d'essayer de la pénétrer pour l'orienter vers des comportements plus radicaux que ce que vous pourriez souhaiter ? Nous avons eu ce problème à la RATP lors des dernières élections professionnelles.

Réponse Jean-Claude Mailly :

Il faut savoir que la RATP est un des secteurs où nous sommes les plus forts.

Vous savez que pour qu'un syndicat soit reconnu à la table des négociations dans une entreprise il faut qu'il ait 10 ans de présence aux élections. Notre syndicat faisait 10 et quelques pour cents des voix, soit juste au-dessus de la barre de représentativité. Quelque temps avant les élections, le syndicat FO-RATP reçoit 150 adhésions le même jour. Là, vous vous posez des questions. C'est bien d'avoir 150 adhésions supplémentaires mais ce n'est pas habituel sur une journée ! Les camarades ont donc vérifié les nouveaux adhérents : ceux-ci étaient dans une optique communautariste. Les responsables de FO ont donc refusé ces adhésions. Ce qui nous a fait passer au-dessous de la barre fatidique des 10%. Si nous avions été dans une logique purement électoraliste nous les prenions ! J'ai approuvé la décision. Il faut par définition être toujours vigilant. Ce qui compte avant tout

c'est cette question de liberté et d'indépendance, et de respect de nos propres statuts dans le cadre de la RATP. Quant à nos « entristes », ils ont été conduits à montrer leurs propres listes sous forme d'un syndicat autonome.

Autre question de la salle :

Puisqu'on parle de la RATP, il est arrivé qu'un conducteur s'arrête avec tous ses passagers à Saint-Denis pour aller faire la prière. Est-ce aussi votre rôle de dénoncer des abus de ce genre ?

Réponse de Jean-Claude Mailly :

Je considère que c'est effectivement le rôle du syndicat à partir du moment le travail ou la paix de l'entreprise sont perturbés. Il y a aussi des entreprises où les salariés viennent vous dire : « Écoutez on ne peut plus avoir accès au vestiaire parce qu'il est utilisé à certaines heures comme un lieu de prière ». Il s'agit alors d'une question d'organisation du travail discutable. En général, il n'y a pas de problème. Quand des salariés veulent prendre des congés pour des raisons religieuses, cela se discute calmement et se négocie sans perdre de vue la frontière à ne pas dépasser. Si un salarié ne peut avoir accès à son vestiaire ce n'est pas normal, mais je pense qu'aujourd'hui le règlement intérieur règle beaucoup de questions. Je peux comprendre que quand les problèmes surgissent ici ou là, cela ne sera facile ni pour l'entreprise ni pour le syndicat. La loi de 2016, l'arrêt de la Cour de Justice européenne, et le règlement intérieur de l'entreprise sont des outils très efficaces. En effet, sur le plan législatif, nous avons les outils nécessaires. Et franchement la loi de 2016 n'était pas indispensable dans un pays où on légifère trop ! Il faut laisser la part belle au règlement intérieur et à la négociation. Il faut que chacun sache prendre ses responsabilités. C'est l'entreprise qui est le lieu de débat social, c'est aussi un lieu de débat économique, c'est un lieu de négociation, ce n'est ni un lieu où l'on débat des questions religieuses ni un lieu où l'on débat des questions politiques ou philosophiques. Il y a d'autres lieux pour ça. Je ne demanderai jamais à un adhérent ou une adhérente s'il a ou elle a des croyances politiques,

religieuses... etc. Cela relève domaine privé et je pense que c'est là une bonne conception du syndicalisme.

III - Que disent les religions sur la pratique religieuse au travail ?

Modérateur Jean-Marie Guénois, journaliste Le Figaro

Nous entrons sur les questions philosophiques et théologiques. Effectivement ces sujets font peur parce qu'ils sont complexes, délicats, générateurs de tensions comme on l'a entendu tout à l'heure. Mais nous avons ici des personnalités qualifiées ici pour y répondre. Examinons ce que disent les principales religions de France sur la pratique religieuse au travail avec Monseigneur Olivier Ribadeau-Dumas porte-parole et secrétaire général de la Conférence des Évêques de France (CEF), Maître Chems Eddine Hafiz, vice-président du Conseil Français du Culte musulman (CFCM) et représentant de la Grande Mosquée de Paris — l'islam de France est très morcelé et très divisé mais il y a un pilier historique, je dirais même moral, dans l'organisation de cet islam de France, c'est la Mosquée de Paris — et Monsieur le rabbin Didier Kassabi, rabbin de Boulogne et surtout représentant de la communauté juive au sein de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNDH).

Je vais demander à chacun de réagir très rapidement au sondage. J'espère surtout que tous iront droit au but sur ce sujet de la pratique religieuse spirituelle au travail, avec cette question essentielle : finalement où s'arrête, en termes de religion, l'espace privé, le for interne dont nous avons parlé ?

Nous commençons par Monseigneur Olivier Ribadeau-Dumas

Intervention de Mgr Olivier Ribadeau-Dumas

Je me réjouis de me retrouver parmi vous ce matin. Sur le sondage je pense que nous sommes dans une espèce de continuité avec ce que nous avons vu précédemment, sans aggravation particulière. J'interviens très rapidement en deux points sur la position des chrétiens par rapport à cette manifestation du fait religieux en entreprise pour rappeler, mais vous le savez tous sans doute, que

l'histoire de notre pays est marquée par un héritage judéo-chrétien et que donc par rapport à d'autres religions la question se pose sans doute différemment.

Premier point donc : notre calendrier est structuré par des fêtes chrétiennes qui sont devenues des éléments et des événements culturels et également nationaux.

La religion chrétienne n'a pas de prescription spécifique sur le plan alimentaire ou sur le plan vestimentaire, à part faire maigre le vendredi, et le Carême est avant tout une démarche intérieure à la fois personnelle et communautaire. Demeure cependant une question importante pour nous qui est celle du travail le dimanche.

La question du travail le dimanche nous préoccupe pour trois raisons :

D'abord en raison de la conception que nous avons du temps qui doit être marqué à un moment ou à un autre par la gratuité. Par cette possibilité de pouvoir se reposer, repos qui est dans la suite de ce que nous dit la Bible où le Seigneur se repose le septième jour.

En second lieu par notre conception du travail. Dans la doctrine sociale de l'Église le travail est vu comme étant au service de l'épanouissement de l'homme. Ce travail est fait pour l'homme et non pas l'homme pour le travail. La nécessité du repos et donc du repos dominical existe donc pour exprimer cette dimension de l'importance de l'homme au cœur même du travail.

Et troisièmement, par la conception même de la société : le bien commun de la société exige que les citoyens puissent se réunir en famille dans des associations, dans des quartiers un même jour, et si cette réunion est impossible alors il y a là une difficulté réelle pour ce qu'on appelle le vivre ensemble.

C'est pour cela que l'église catholique s'est toujours opposée au travail du dimanche.

Deuxième point : le regard sur la laïcité

J'en viens à présent au deuxième point sur lequel je voudrais insister : quel est notre regard sur la laïcité ? Pour ce qui nous concerne la laïcité est un cadre juridique qui permet à tous, croyants et non-croyants, de vivre ensemble en professant leur foi. C'est donc une liberté de pratiquer son culte, d'exprimer des convictions religieuses dans le respect de l'ordre public comme le prévoit la loi de 1905. La neutralité est une conséquence de la laïcité. Ainsi la neutralité des agents du service public est une garantie parce que l'État est laïc. Mais si l'État est laïc la société elle-même n'est pas laïque. La société est un espace public dans lequel chacun peut manifester ses convictions religieuses que ce soit par la parole soit par la manière dont il s'habille, encore une fois dans le respect de l'ordre public. S'il s'agit d'un cadre juridique, il ne s'agit donc pas d'une philosophie qui engloberait l'ensemble de l'espace public. C'est là où je voudrais dire la difficulté que nous avons éprouvée à la disposition de la loi El Khomri inscrite dans l'article 1321 2 1 du Code du travail. Pourquoi ? Parce que l'exigence de faire de l'entreprise un espace neutre est appliquée aussi à la sphère privée. Or ce qui est lié au principe de laïcité est lié à la sphère de l'État et des collectivités publiques et donc pour nous on a là une extension indirecte de ce principe de laïcité à la sphère privée. Entré à l'entreprise où s'arrêtera-t-il ?

Un des grands dangers que personnellement je vois aujourd'hui est cette extension de la notion de principe de laïcité pour finalement confiner et tolérer les religions dans des espaces privés qui à force d'être privés deviennent cachés. Le principe de neutralité a été introduit à mon avis dans un endroit où il n'avait pas de raison d'être. D'autant plus d'ailleurs que l'établissement d'un règlement intérieur est parfois un outil entre les mains du chef d'entreprise ; même si les partenaires sociaux sont consultés, le responsable ou l'entrepreneur dicte parfois seul sa volonté. Il me semble que le traitement des affaires liées au fait religieux est, comme le disait Monsieur Lanxade, une question de management et que donc gérer la diversité religieuse doit devenir un acte aujourd'hui de management. Il n'est donc pas nécessaire pour nous d'avoir des normes. En revanche le dialogue est une nécessité absolue. Ce dialogue est important car il

permet me semble-t-il — et les sondages le montrent aussi — de régler les principales difficultés qui peuvent apparaître.

Dernière chose que je voudrais dire : il y a me semble-t-il une difficulté chez les croyants à dissocier une personne qui ne serait pas croyante de celle qui travaillerait. Personnellement je milite pour qu'on arrête dans notre société de faire tendre les gens vers une espèce de schizophrénie. Je pense qu'il y aurait là un danger.

Intervention de Maître Chems-Eddine Hafiz

Bonjour, je précise que je suis avocat et que je représente ici, outre le CFCM, la Grande Mosquée de Paris. Précisément, nous avons essayé au niveau de la Grande Mosquée de Paris de participer à cet effort de création d'une instance représentative de l'islam, alors même que cette représentation est morcelée, qu'elle est contestée. La vraie difficulté de l'islam vécu en France, c'est d'abord qu'il n'est pas hiérarchisé : il n'y a pas de clergé, c'est ce qu'on appelle le sunnisme. L'école sunnite effectivement fait en sorte que l'individu, que le musulman, que le croyant n'a aucune espèce de relation horizontale. Il n'a qu'une relation verticale et cette relation verticale est entre lui et son créateur : le croyant ne peut être à un moment ou à un autre jugé que par son créateur. Ceci a fait naguère la force de la religion musulmane mais aujourd'hui en fait malheureusement sa faiblesse.

Face à vous dans cette salle, je suis très triste lorsque je vois que ma religion aujourd'hui est utilisée de cette manière par des extrémistes. Mais quand je lis le sondage je le trouve extrêmement équilibré : ce qui reflète une réalité.

Historiquement, je voudrais simplement rappeler que juste après l'indépendance de l'Algérie en 62/63, au resto U, les musulmans pouvaient demander un plat où il n'y avait pas de porc et ce type de demande n'était considéré ni comme une sorte de radicalisation, ni comme une sorte de remise en cause du consensus français. Jamais on n'a cru qu'on était en train de remettre en cause les principes fondamentaux de la République !

Les salles de prière effectivement il y en a eu parce que je crois que comme quelqu'un juste avant nous le disait, les immigrés ont été coupés de leur culture et dans les usines on leur affectait une salle de prière. Je vais vous relater une petite anecdote puisqu'on m'a présenté comme avocat de la Mosquée de Paris.

Hier, je suis allé à la Mosquée de Paris d'abord pour rencontrer le recteur Dalil Boubakeur mais en même temps pour me préparer à ce que j'allais dire aujourd'hui.

J'ai fait le tour des bureaux de l'administration dont tous les collaborateurs sont musulmans : eh bien aucune femme ne porte le foulard ! La secrétaire du recteur, notamment, ne porte pas le foulard, ce n'est pas pour ça qu'elle n'est pas une bonne musulmane ! Ce n'est pas pour ça que c'est une personne qui ne pratique pas sa religion ! Plus loin j'ai été voir les imams, les théologiens, des hommes qui reçoivent des musulmans en quête de réponses sur leurs pratiques quotidiennes. À ce moment-là il y a eu l'appel à la prière. Vous savez très bien que l'appel à la prière ne se fait pas aujourd'hui du haut du minaret mais qu'il se fait dans la cour pour éviter de perturber le voisinage. À aucun moment je n'ai senti de la part de mon interlocuteur dans son bureau qu'il était pressé d'en finir avec moi et d'aller courir dans la salle de prière pour faire sa prière ! Certains hommes de foi étaient habillés en tenue traditionnelle à l'intérieur de la mosquée pour marquer une forme de relation plus ou moins symbolique avec les personnes qui viennent les questionner. Mais personne ne sort des bureaux à leur commandement pour aller faire la prière ! Certains vont dire « oui mais la Mosquée de Paris est connue pour sa forte tolérance ». Non ce n'est pas vrai, la quasi-majorité des mosquées ont le même type réaction : je n'ai jamais vu un salarié de culture musulmane pratiquant sa religion courir pour essayer de montrer de manière ostentatoire qu'il est de confession musulmane. Jamais dans notre pratique on nous a appris à aller embêter les autres. C'est valable pour les musulmans eux-mêmes parce qu'il y en a qui n'ont pas envie, parce qu'ils n'ont pas fait leurs ablutions et que donc ils ne peuvent pas faire leur prière à ce moment-là. Chacun de nous va faire ce qu'il a à faire mais jamais dans notre religion on ne nous dit qu'il faut montrer de manière ostentatoire notre pratique religieuse à commencer vis-à-vis des

autres pratiquants musulmans. Alors ne parlons pas de ceux qui ne sont pas musulmans !

C'est ça la vraie pratique religieuse ! Vous allez me dire : « Oui c'est facile à dire ! » Mais moi je voudrais répondre qu'il y a également, je suis désolé de le dire, énormément de clichés sur les musulmans aujourd'hui. En regardant la télévision le soir, je suis effaré par des journalistes, par des soi-disant philosophes, par des soi-disant penseurs, par des soi-disant experts en religion qui assèment des contre-vérités en disant que 4 millions, 6 millions, 10 millions, je ne sais plus combien de musulmans, remettent en cause les fondements mêmes de la République !

Mais moi je vois des gens des hommes et des femmes qui vont travailler. Je vois des hommes et des femmes qui affirment leur religion sans provocation. Je suis moi-même très pratiquant et ça ne veut pas dire que je suis un orthodoxe, ça ne veut pas dire je suis quelqu'un de radical. Et pourtant j'ai constaté personnellement des formes de racisme à mon égard qui étaient extrêmement fortes. Il faut que vous en soyez conscients des clichés et je dirai avec force qu'aujourd'hui quelqu'un qui vient dans l'entreprise et qui essaie de perturber le bon fonctionnement de l'entreprise ne fait pas de la religion : il fait ça comme étant un acte de revendication politique ! Moi je suis depuis 20 ans dans des cabinets d'avocats où je suis le seul musulman, avec des associés juifs, des associés agnostiques et j'en passe. Je fais mon job, je fais ma prière, je n'ai jamais dérangé celui qui est à côté de moi !

Évidemment pour celles et ceux qui veulent exprimer leur religion nous avons des textes. Nous avons la Convention européenne des droits de l'homme, nous avons aujourd'hui un arrêt de la Cour de cassation de novembre dernier, etc. Nous avons une norme. Il faut s'y plier. Pour ce qui est de l'entreprise, le responsable du MEDEF et un certain nombre d'autres responsables ont dit qu'il n'y avait pas véritablement de tensions. L'affaire d'ADP nous l'avons tous vécue et nous-mêmes avons reçu de nombreux salariés qui ont failli être licenciés (à cause de leur foi). Ils ont été reçus à la mosquée de Paris. Nous avons discuté avec eux

comme nous l'avons fait en 2003 au moment de l'interdiction du foulard à l'école. Nous avons dit à ces jeunes femmes et à ces jeunes filles que le Coran revendique et prône l'instruction.

Pour conclure, car j'ai été très long et j'en suis désolé ! y a un verset du Coran qui dit : « Je vous ai créé. Si j'avais voulu vous créer en une seule peuplade, en une seule race, je l'aurais fait. Si j'ai fait en sorte de vous diviser pour que vous soyez homme ou femme, que vous soyez de toutes religions, de toutes couleurs etc., c'est pour que vous alliez à la rencontre l'un de l'autre. Et lorsque je vous ai mis sur terre je souhaitais que pour montrer que vous aimez Dieu et que vous pratiquez votre religion musulmane, vous alliez vers l'instruction. Je vous ai mis sur terre pour que vous puissiez apprendre ». Je terminerai donc sur la notion de travail parce que c'est quand même la question qui se pose ici. Il y a trois-cent neuf versets qui recommandent le travail dans le Coran. Aujourd'hui, lorsque lorsqu'un être humain va faire la prière et après va mendier ou joue toute la journée et ne travaille pas, alors ce n'est pas un bon musulman ! Il faut dire et répéter : le travail c'est quelque chose de fondamental dans la religion musulmane.

Je vous remercie.

Intervention du Rabbin Didier Kassabi

Je commencerai par réagir au sondage. Je n'ai pas été surpris par les résultats de ce sondage.

Les entreprises ne sont pas « hors sol ».

En effet, les entreprises ne sont pas « hors sol ». Elles reflètent ce qui se passe dans d'autres secteurs de notre société qui a aboli toutes sortes de manifestations de rites religieux. Dès lors, la réapparition de rites semble, aux yeux de certains, un signe dangereux de fondamentalisme. La pratique religieuse est souvent à l'origine d'une certaine crispation. Ceci s'amplifie lorsque cette pratique s'impose aux autres en essayant d'effacer leur liberté. En France,

aujourd'hui, le contexte d'attentats terroristes attise plus l'inquiétude de tous à l'égard du comportement de l'autre.

La collecte d'informations difficile

J'ai cependant été surpris par la difficulté à réaliser ce sondage.

Je reprends là quelques mots apparus dans le texte de présentation :

- la collecte de données a été difficile,

- le sujet était trop sensible pour être évoqué dans une enquête d'opinion.

Je pense que ces phrases sont quand même évocatrices d'une inquiétude d'être taxé de toutes sortes de racisme, d'antisémitisme, d'anti-islamisme. Elles traduisent aussi le sentiment de ne pas pouvoir s'exprimer librement sur un sujet aussi important.

Une intelligence du terrain, déplacer la question

Ce sondage montre une intelligence de la réalité c'est-à-dire une intelligence de terrain en quelque sorte. Face aux demandes concernant des rites religieux, il faut laisser de côté la dimension religieuse et gérer la question comme un problème d'organisation du temps de travail Il s'agit donc de ne pas aborder la question en tant que fait religieux mais plutôt tout simplement comme une réalité du terrain : comme on pourrait le faire pour une autre demande qui ne serait, elle, absolument pas religieuse. Ainsi les tensions pouvant exister au sein de l'entreprise seraient désamorçées.

La réponse du judaïsme

Que dit le judaïsme sur la question ? Que répondre sans se cacher derrière le sacro-saint principe de laïcité sur lequel notre république se construit et auquel le judaïsme a toujours été attaché avec beaucoup de force ? La laïcité est souvent perçue, à tort, comme étant un combat contre la religion. Elle n'est pas, comme nous avons pu l'entendre y a quelques instants, une neutralité généralisée. La laïcité concerne l'État et le service public. L'entreprise n'est pas tenue à cette laïcité. L'entreprise est un lieu dans lequel chaque individu vient comme il est

avec ce qu'il est, avec ce qu'il représente, avec ses convictions, avec cette personnalité. L'entreprise n'est absolument pas et ne doit pas être vécue comme un lieu voué uniquement à la productivité. C'est un lieu dans lequel chaque individu apporte sa pierre à l'édifice pour la construction de l'atmosphère générale de l'entreprise.

L'altérité peut être gérée par le religieux de deux façons. Il y a d'abord une façon un peu étriquée de voir l'altérité : certains vont considérer que l'autre n'est pensable que s'il accepte d'être réduit à moi-même c'est-à-dire qu'ils peuvent avoir l'impression dans la pratique religieuse qu'à partir du moment où l'autre est différent de ce que je suis, c'est que ses valeurs diffèrent de mes valeurs, c'est qu'il est trop extérieur à moi-même. Le judaïsme n'est pas d'accord avec cette approche et admet l'existence et la possibilité de l'altérité au sein même de la sphère humaine. Les commentateurs de base de la Bible rappellent que l'autre est tout simplement l'autre qui a d'autres croyances. Si nous prenons l'humanité à la base, d'après le récit biblique de la destruction de l'humanité sous le Déluge puis sa reconstruction à partir de Noé, nous voyons que celui-ci vient proposer une nouvelle humanité. Levinas disait que le droit de la personne ne se fait pas en dehors de son appartenance religieuse. Il nous rappelle également qu'à partir du moment où je suis capable de rentrer dans la relation à autrui je dois être capable de le respecter en tant que tel : sans jamais chercher à lui imposer ce que je suis. Tout cela pour dire que dans la réalité de la vie de l'entreprise à aucun moment un membre de la communauté juive, religieux pratiquant, ne peut imposer quoi que ce soit. La tradition juive n'est pas une tradition qui se veut de revendication politique mais c'est un fait donné que l'on doit organiser autour de son activité professionnelle pour gagner et préserver son épanouissement personnel. Il ne s'agit pas d'imposer quoi que ce soit ni à l'entreprise ni à ses collègues de travail.

Et je finirai en rappelant que la vie en entreprise est un cadre dans lequel chacun s'épanouit certes mais dans lequel il doit aussi respecter la présence de l'autre tel qu'il est.

Modérateur Jean-Marie Guénois

Merci à tous les trois pour la qualité de ces exposés. Vous avez développé trois visions complémentaires. Retenons le point de vue de Mgr Ribadeau-Dumas sur le dimanche. Retenons aussi ce cri d'alarme lancé par Maître Chems Eddine Hafiz à propos de la stigmatisation des musulmans enfermés dans des clichés. Enfin retenons la question de l'altérité magnifiquement mis en relief par Didier Kassabi.

Passons aux questions à présent.

J'ai moi-même envie de poser une question qui m'a beaucoup titillé depuis ce matin. Je la pose très à l'aise. Cela fait trente ans que je suis dans ce secteur de la presse. Je suis rédacteur en chef chargé des questions religieuses au Figaro. J'ai sur mon bureau un Coran, une Bible, une kippa : je n'ai aucun problème avec les ondes d'altérité, bien au contraire, mais j'ai été frappé ce matin de la gêne à nommer par exemple la question de l'islam et par la difficulté de dire que c'est un sujet sensible. Vous l'avez bien noté messieurs. C'était dans presque tous les débats et toutes les interventions. Je salue la prudence de tout le monde sur ce sujet et ce faisant je reste à ma place de journaliste qui consiste évidemment à éviter les amalgames, la stigmatisation et l'ostracisme. Voici ma question : n'y a-t-il pas un désavantage à être trop prudent ? Rend-on vraiment service à l'islam, en ne posant pas les problèmes tels qu'ils se posent effectivement ? Ne dessert-on pas la cause en éludant finalement une partie du débat ?

À cet égard, je salue l'intervention tout à l'heure de M. Saad qui a distingué les affaires ordinaires du processus de radicalisation par exemple : c'était très intéressant. Je vous repose donc la question à tous les trois avant de donner la parole à la salle bien sûr.

Réponse Maître Chems-Eddine Hafiz

Vous avez parfaitement raison et je comprends la difficulté. D'abord moi je me fais un reproche, en tant que représentant de la communauté musulmane : nous n'avons pas su apporter aux non-musulmans les explications qu'ils attendent. Quiconque lit le Coran en français ne comprendra pas grand-chose et s'ennuiera.

Et surtout vous trouverez des versets contradictoires très difficiles à comprendre même pour nous musulmans. La communauté musulmane installée en France n'a pas su transmettre un message à l'ensemble de la communauté nationale. Nous avons organisé un débat sur cette question avec le grand rabbin de France à la Maison du Barreau. Des confrères ont levé la main en disant que le Coran est contre les Juifs et qu'il faut tous les brûler etc.... Je leur ai expliqué : « Attendez, vous sortez les textes de leur contexte. Il y a une histoire, un processus d'abord : le Coran a été révélé en une vingtaine d'années, nous sommes devant des situations extrêmement complexes. » Vous allez me dire que ce n'est pas votre problème. Je le conçois. Nous devons aujourd'hui faire en sorte que le message, le vrai message de l'islam soit aujourd'hui pratiquement vulgarisé afin que tout le monde puisse le comprendre. Malheureusement, aujourd'hui tout le monde en profite pour aller faire sa petite récolte à l'intérieur du Coran ! Les radicaux, les islamistes, appelez-les comme vous voulez, en feront une lecture radicale.

Aujourd'hui, nous avons une vraie difficulté. Nous n'avons pas en France des théologiens qui peuvent apporter un éclairage sûr. Je lis encore le traité de théologie du recteur Hamza Boubakeur qui est extrêmement intéressant mais je pense qu'aujourd'hui en 2018 il n'a pas véritablement les vertus pédagogiques pour faire comprendre ce qu'est le Coran. Par exemple il y a un verset qui dit « nulle contrainte en religion ». Donc à partir de ce moment-là en principe on ne peut contraindre ni soi-même ni autrui à exercer sa religion ? Mais en même temps d'autres versets disent tout le contraire ! Je comprends qu'il y ait eu un Mohamed Merah. Mais ce n'est pas un musulman qui a tué, c'est un criminel. On pourrait me rétorquer que c'est un musulman... Aujourd'hui, même à l'intérieur de notre communauté, certains disent que l'œuf immonde est dans notre propre religion. Je ne le crois pas, mais malheureusement si vous me dites le contraire je ne peux pas m'y opposer, c'est ça la difficulté. Je comprends parfaitement qu'il faille en parler sans stigmatiser.

Réponse de Mgr Olivier Ribadeau-Dumas

Comment sortir justement de ce débat biaisé ? Je ne sais pas comment on peut en sortir mais en tous cas je peux témoigner de ce que je vis dans mon travail et notamment dans le dialogue avec les pouvoirs publics sur les questions liées à la laïcité. Une chose me frappe effectivement, c'est qu'on ne nomme pas l'islam comme vous l'avez dit et que l'essentiel des mesures, en raison même du principe d'égalité qui est si fort par certains côtés dans notre pays, fait que toutes les religions sont frappées. Je réponds souvent à mes interlocuteurs qui m'interpellent en me disant « mais vous savez que cette mesure ne vous concerne pas... » que nous vivons une laïcité par ricochet. Une laïcité par ricochet qui concerne les chrétiens pour une bonne part. Je suis très heureux d'entendre M. Hafiz nous dire qu'il y a un travail à faire dans sa communauté puisque nous nous discutons avec le CFCM, ou avec le recteur Boubakeur. Je crois que par ce travail toute la société y gagnera.

Réponse du Rabbin Didier Kassabi

Oui effectivement il ne faut pas imaginer en évitant de nommer les choses que seul l'Islam est concerné. Effectivement toutes les religions doivent se sentir concernées et donc être capables de parler d'une même voix mais pour proposer un sujet de réflexion à l'ensemble de la Société pour que chacun puisse s'épanouir sans avoir peur de nommer les choses.

Autre question de la salle :

Que pensez-vous de l'existence d'un devoir de formation spécifique dans le monde musulman et en particulier en France ? L'Institut Montaigne indique dans son rapport que 28 % des musulmans français préfèrent la charia aux lois de la République. J'ai participé à ce sondage réalisé par des gens sérieux. Pour moi ce n'est pas contestable. Les attentats nous occupent tous les jours. L'action de Daesh s'exprime quand même au nom de l'islam. Tout ceci ne peut nous laisser indifférents surtout quand on tue en criant « Allah Akbar ! ».

Réponse de Maître Chems-Eddine Hafiz

Je conteste le chiffre de 28% de musulmans pro-charia ! Daesh représente très peu de musulmans en France et dans le monde. Et encore nous ne rentrons pas dans le contexte géopolitique qui a permis la naissance de Daesh. Quant à Mohamed Merah, je vous dis que ce n'est pas un musulman. C'est un tueur c'est un criminel qui a été manipulé ! Je l'ai dit et je le répète : ce n'est pas un musulman qui a tué des gosses à bout portant avec un pistolet ! Vous pensez bien que moi je ne peux en tant que musulman accepter ce type de comportement. Mais c'est là où vous par votre comportement vous considérez que je n'ai pas le droit de parler !

Commentaire de la salle :

Bonjour, M. Hafiz, vous êtes vice-président du CFCM lequel est présidé par une personne de nationalité turque. La Turquie soutient les Frères musulmans. Est-ce le chemin à prendre aujourd'hui pour le CFCM ? L'islam est la deuxième religion de la République et la masse musulmane est toujours silencieuse par rapport à tous les attentats ? En tant qu'avocat vous parlez très très bien. Mais la masse musulmane est perdue, elle n'a pas votre verve. C'est votre rôle avec le CFCM de travailler afin de faire sortir ces personnes de leur silence. Et là il n'y aura plus de problèmes d'entreprise ou de vivre-ensemble. Il n'y aura plus de problème de quoi que ce soit. Il vous faut vraiment travailler sur la masse musulmane avec le président Dalil Boubakeur, avec tout le monde. C'est votre devoir en tant que représentant des musulmans car ce ne sont pas les Frères musulmans qui vont arranger les choses.

Troisième partie : Des outils pour agir

1-Les outils juridiques, les comportements, les bonnes pratiques.

Les avis d'experts

Maître Alain Sauret du cabinet FIDERE et Monsieur Denis Maillard, auteur de « Quand la religion s'invite en entreprise » vont éclairer notre rencontre par leurs explications.

Intervention de Maître Alain Sauret, cabinet FIDERE

« Aujourd'hui avoir la foi c'est montrer sa foi »

Dans le temps qui m'est imparti je souhaite envisager deux points.

Le premier consiste à revenir sur un cadre explicatif du fait religieux. Nous avons eu depuis ce matin un certain nombre de témoignages de faits mais peut-être pas le cadre plus général. Et je pense notamment à ce que disait Jean-Claude Mailly sur les différentes manifestations du fait religieux, ainsi qu'à la question identitaire qui est extrêmement importante.

Ensuite dans un deuxième point j'envisagerai des solutions à mettre en œuvre.

1/ Le cadre explicatif du fait religieux et sur la réalité du terrain :

Il faut d'abord avoir conscience que toute la société civile et donc aussi l'entreprise par sa nature même sont impactées par la question du fait religieux. J'ai envie de repartir de la phrase du président de la république qui a été citée ce matin par le représentant de l'Église catholique qui disait l'avoir fait sienne. Emmanuel Macron l'a dit — l'aurait dit puisqu'on n'a pas eu de compte rendu officiel — aux représentants des cultes au mois de décembre dernier. Pour lui quand la république est laïque, la société est libre. Mais je crois que cette position au lieu d'indiquer une solution me semble mettre le doigt sur un problème. Le problème c'est la contradiction propre à la société civile en son principe

d'organisation autrement dit la civilité. Car modérer l'expression de soi-même quand on est avec d'autres entre justement en contradiction avec l'expression de ce qu'on est. De ce point de vue, nous avons des transformations de cette société civile et des individus qui peuplent la société civile qui font que l'on est confronté à des problèmes auxquels nous n'étions pas habitués. Ces problèmes sont d'abord un changement dans l'ordre religieux. Très clairement aujourd'hui avoir la foi c'est montrer sa foi et sa religion pour un certain nombre de personnes et notamment pour les plus jeunes générations. Ce constat a plané ce matin dans les débats en permanence. Plus spécifiquement, dans le cadre de l'islam, la religion est un marqueur identitaire fort. On pourrait y revenir et l'expliquer historiquement.

Je vois le fait religieux comme l'entrelacement de trois phénomènes qu'il faut absolument penser ensemble pour comprendre la situation. Premièrement, je vais mettre encore une fois le doigt sur l'islam et les ratés de l'intégration de l'immigration arabo-maghrébine à partir de la fin des années 80 : surtout pour la jeune population. Une nouvelle génération va trouver dans l'islam une ressource identitaire qui vient en compensation d'une difficulté liée à l'intégration. Deuxièmement, ce que j'appelle le tournant identitaire de la société française à la fin des années 70 et début des années 80. Ce tournant identitaire fait que les phénomènes de société ne sont plus vus sous un prisme social mais bien sous un prisme identitaire, racial, ethnique etc. Troisièmement, l'individualisation de la société et le fait que l'entreprise vont répondre à ce besoin d'individualisation : l'entreprise répond au tournant identitaire par la mise en place des politiques de diversité et répond aussi au tournant individualiste de la société opérée à partir du début des années 70, 1968 en étant la grande référence. La date est en effet un symbole : il y a les grandes grèves. Je ne parle pas ici du 68 étudiant mais du 68 ouvrier. L'un des mots d'ordre des grandes grèves en mai-juin 68 est « Ne pas perdre sa vie à la gagner ». Il y a une demande d'autonomie et de liberté à laquelle les entreprises vont répondre par l'individualisation des relations de travail, l'individualisation des rémunérations, l'individualisation du travail lui-même, c'est ce qui fait que petit à petit on va faire appel à la subjectivité des salariés dans leur

propre travail en leur disant « Venez comme vous êtes, venez avec votre personnalité, venez avec votre subjectivité, venez avec votre identité ». Or, pour les raisons que j'ai indiquées juste avant, il y a une certaine partie de la population pour qui l'identité est avant tout religieuse. Et aujourd'hui on se retrouve avec ces questions identitaires.

Le constat établi, que faire ?

2/ Des solutions :

Puisque nous parlons de religion j'ai envie de vous donner moi-même mes dix commandements sur le thème : Comment aborder la question du fait religieux ? D'abord vous allez me prendre pour un catholique. Mais je ne le suis pas. N'ayez pas peur vous, chefs d'entreprise et représentants du personnel, de la question religieuse : ce n'est pas une dimension hors du monde, hors du quotidien. Je discutais avec une professeur d'université qui me disait : « Voilà un amphi un peu comme on en a aujourd'hui ». Devant elle il y avait des personnes qui à un moment partaient du cours pour prier. J'ai pensé : « Mais vous sauriez très bien quoi faire si ces personnes-là sortaient pour aller boire un coup, aller manger, aller passer un coup de téléphone ou faire autre chose ». Pourquoi la religion relève d'un domaine si particulier ?

Première règle : n'ayez pas peur !

Deuxième règle : avoir un dialogue

Dans les entreprises il faut dialoguer, Jean-Claude Mailly l'a dit. La question se pose de savoir si on en fait un objet de dialogue social ou pas. Je suis assez d'accord sur le fait que ce n'est pas forcément aux partenaires sociaux de négocier. En tous les cas, les partenaires sociaux sont les interlocuteurs principaux. Ils sont en contact avec les salariés comme les managers. Ils doivent pouvoir faire remonter des situations : il ne s'agit pas de dénonciations mais de situations vécues dont ils doivent pouvoir parler.

Troisième règle : surtout pas de déni

Que faire en pratique quand, comme Jean-Claude le rappelait, une personne arrive un beau matin avec un voile ? Les individus donc les salariés sont doués de raison et de parole : donc il faut leur parler et ne pas les laisser dans leur coin. Sinon tout le monde se met à parler autour d'eux en disant : « Il s'est radicalisé ou elle s'est radicalisée. ».

Souvent il y a des manifestations du religieux, s'agissant notamment du voile, à l'issue d'un congé maternité. Par exemple, comme dans l'affaire de la crèche Baby-Loup, la femme qui reprend son travail porte un voile. Il faut se demander pourquoi, prendre de ses nouvelles en posant des questions simples : « Tu n'as plus la même apparence. Que s'est-il passé ? » Ensuite suivant la politique de l'entreprise intervenir ou pas.

Quatrième règle : ne pas laisser la pratique rigoriste s'installer

Une chose importante. Jean-Claude Mailly parlait du communautarisme.

J'emprunterai une expression à l'anthropologue Florence Bergeaud : celle du « problème du barbu ». C'est quoi le problème du barbu ? C'est l'idée qu'il ne faut pas laisser s'installer dans l'entreprise des personnes qui auraient une pratique extrêmement rigoriste de leur religion et qui petit à petit influenceraient l'ensemble de leurs collègues sachant que la pratique rigoriste apparaît comme supérieure et qu'on va accorder aux plus rigoristes, aux plus pieux une présomption de pureté et de vérité.

C'est un peu comme un surmoi religieux qui pèserait sur tout le monde, car les salariés quand ils sont croyants savent bien qu'ils ne font pas exactement ce que ce que veut la religion. Ils savent qu'ils sont des pécheurs comme les autres. Et quand vous avez rencontré une personne qui montre de manière très forte des signes de rigorisme et de pureté religieuse, cela agit sur les autres comme un surmoi.

Pour prendre un exemple que comprendront les plus anciens : c'est un peu comme les mouvements communistes qui faisaient peser sur les sociaux-

démocrates un surmoi marxiste pur et dur. Quand on était social-démocrate on savait bien qu'il fallait « se coltiner » la réalité de façon pragmatique et modérée mais c'est vrai que les communistes ils étaient plus près de la révolution, idéal qu'on ne partageait pas exactement, mais il y avait quand même quelque chose qui pesait comme un reproche sur les socialistes modérés ! Et aujourd'hui, chez les musulmans d'ici c'est un peu la même chose vis-à-vis du barbu, avec cette identité forte qui pèse. C'est d'ailleurs ce qui s'est passé petit à petit à la RATP.

Cinquième règle : surtout pas de théologie

Je n'insiste pas car nous en avons déjà parlé tout à l'heure. Ne cherchez pas à ramener à la raison les religieux par des raisons religieuses que vous n'avez pas vous-mêmes. Quand je dis « vous » : je veux dire vous les chefs d'entreprise, les DRH, les managers qui n'avez pas à rentrer dans les raisons religieuses des salariés.

Sixième règle : ne pas être trop savant en matière de religion

Je discute de ce sujet avec les formateurs. Je pense qu'en matière de religion il ne faut pas être trop savant c'est-à-dire qu'il est bien d'en savoir un peu mais pas trop... Autrement vous allez avoir la tentation en permanence d'argumenter avec la personne qui ne veut pas exécuter son contrat de travail pour des raisons religieuses ou celui qui veut observer les rites qui découlent de sa croyance. Que la religion interdise de manger du porc ou de boire de l'alcool, ce n'est pas votre problème. C'est le problème des autorités religieuses ! Votre problème à vous c'est le travail !

Septième règle : pas d'accommodement raisonnable

Je vais être très ferme sur ce point en bannissant les accommodements raisonnables. Les accommodements raisonnables c'est quoi ? C'est dire par exemple : quelqu'un me demande une dérogation ou me fait part d'un problème. Je cherche à trouver une solution d'apaisement. Oui mais je remarque dans les entreprises où j'ai eu à intervenir le même comportement soumis. C'est assez empirique mais je crois que c'est assez vrai. In fine en ne demandant jamais aux

individus d'en rabattre avant toutes choses sur leur identité et sur leurs convictions, on ne contribue pas à créer un monde commun du travail. Et surtout je vois que c'est toujours les femmes qui à la fin doivent en rabattre sur ce qu'elles sont et jamais les individus masculins religieux. Je donne deux exemples très rapides et très simples :

Premier exemple : un élève d'auto-école refuse d'être seul en voiture avec une monitrice en disant : « Je ne peux pas être avec une femme seule dans une voiture » et le patron de l'auto-école qui répond : « *Ce n'est pas grave. Je vais trouver un moniteur homme et arranger le problème.* ». Pas de vagues, mais quel message on renvoie à cette femme monitrice d'auto-école qui ne peut pas exercer son métier parce que quelqu'un a dit « *Je ne peux pas être avec une femme* » ?

Deuxième exemple : dans une entreprise où après les attentats de novembre 2015, certaines femmes managers sont allées voir le DRH en disant « Nous aimerions bien poser le problème de ces hommes qui refusent de nous dire bonjour et de nous serrer la main, ...etc. » Quelle a été la réaction du DRH ? De botter en touche avec le règlement intérieur ! On ne se serre pas la main depuis dans l'entreprise !

Encore une fois la question c'est de faire un monde commun du travail et à partir de là - je prends l'expression à Yves Clot un grand spécialiste du monde du travail - privilégier la dispute sur le travail plutôt que la dispute sur la religion. La dispute sur le travail c'est quoi ? Quand vous avez des demandes d'aménagement d'horaires ou autres, discutez avec l'ensemble des personnes concernées pour savoir si les revendications de quelques-uns ont une incidence sur le travail des autres. J'étais intervenu dans une entreprise où des femmes demandaient pour la période du ramadan d'arriver plus tôt le matin et de partir plus tôt l'après-midi : a priori pas de problème. La première année la chef de service refuse. La deuxième année, aussi. Après en réunissant le service, la question a été posée non pas en termes de religion mais en termes de communauté de travail, de travail collectif. L'entreprise s'est aperçue qu'en arrivant plus tôt il n'y avait pas beaucoup de travail puisqu'il s'agissait pour l'essentiel de recouvrement de

factures par téléphone. En effet, les clients étaient joignables à partir de 10 heures du matin. Quand les employées partaient à 16 heures 30, c'était alors que le travail battait son plein ! Les autres salariées ont refusé en expliquant : « *Nous respectons votre religion mais votre demande va faire peser sur nous une charge de travail supplémentaire.* » C'était donc privilégier la dispute sur le travail, et j'en termine là.

Pour finir, je répète : ce n'est pas parce que la religion vous énerve que vous êtes un militant athée ou je ne sais quoi. Appuyez-vous sur les forces propres de votre entreprise. Vous avez des missions, vous avez des valeurs, vous avez des fondamentaux culturels et c'est là-dessus qu'il faut s'appuyer. Il faut compter sur les propres forces de l'entreprise et je pense que là encore je vais être d'accord avec Jean-Claude Mailly : la loi est allée au bout du possible. Sinon il faut déclarer la neutralité dans tous les lieux de travail : mais je pense que personne ne sera d'accord avec cela ?

Il faut donc, je le répète, que l'entreprise s'appuie sur les forces dont elle dispose. Ces forces-là ont pour tâche de penser un monde commun du travail et de préserver le travail lui-même.

Intervention de Denis Maillard, auteur de « Quand la religion s'invite dans l'entreprise », Fayard, 2017

Au carrefour des contradictions, voire des oppositions, de ce matin se trouvait le règlement intérieur. Nos représentants éminents du MEDEF et des évêques de France ne donnaient apparemment pas grand crédit au règlement intérieur. À tel point que je me suis dit que j'allais intervenir pour ne rien dire. Donc cela m'a un petit peu perturbé, me demandant : « *Qui sera plutôt dans la défense du règlement intérieur au sens où la loi El Khomri l'a mis en œuvre ?* » Il y a un élément d'ailleurs signalé par nos plus grands universitaires dont certains sont présents ici dans cette salle : en s'intéressant uniquement au principe de neutralité religieuse dans l'entreprise nous allons dans la discrimination directe. Il faut dépasser cette approche pour atteindre le plus grand dénominateur commun à propos d'une réglementation en entreprise. Comme j'ai essayé de le

dire ce matin : la loi prévoit des restrictions à l'exercice ou à la manifestation de la religion dans l'entreprise. Ce n'est pas en soi liberticide et mauvais. Ce peut être pour gommer les excès et il est inutile d'avoir un outil apportant des restrictions par rapport au prosélytisme et aux excès. Il s'agit de situations exceptionnelles et non quotidiennes. Par contre aborder effectivement les interdits ou les restrictions uniquement à partir du fait religieux c'est aller dans le mur ! Le dispositif légal est utile parce que nous étions dans une incertitude juridique depuis 10 ans. Par exemple, nous avons très peu avancé finalement dans l'affaire Baby-Loup. C'est parti encore une fois dans tous les sens ! Pourquoi ? Parce qu'on a essayé d'interpréter la laïcité comme quelque chose qui pourrait s'adapter à l'entreprise mais nous avons compris depuis que ce n'était pas de la laïcité dont nous parlions mais de la neutralité. Depuis ce matin, nous n'avons pas trouvé d'accord sur une définition de la laïcité qui est née historiquement la séparation du politique et du sacré. L'État doit faire respecter cette obligation de laïcité dans son enceinte et dans toutes les structures périphériques qu'il gère ou dont il assure directement la gestion.

Il n'y a rien de tel dans le secteur privé. Si nous voulons y appliquer la laïcité comme dans le public, nous nous retrouvons dans une impasse. Finalement la traduction de la laïcité dans le secteur privé est le fait d'imposer une neutralité en ne privilégiant aucun des éléments du sacré. Il s'agit d'appliquer la neutralité dans les domaines où la laïcité doit jouer. C'est l'expression de ce que doivent faire la puissance publique et ses représentants pour assurer précisément la séparation du sacré et du politique. Finalement la neutralité n'est-elle pas, comme je le disais ce matin, fille de la laïcité, dans la sphère publique ? C'est certain. Mais également indirectement dans la sphère privée. La question suivante est de savoir s'il est pertinent d'avoir un outil juridique pour mettre en œuvre des règles de restriction à ce qui pourrait apparaître comme des excès. J'ai tendance à dire que oui parce que l'article de la loi refond beaucoup de choses.

Mais pouvons-nous réfléchir en amont par rapport à un principe de proportionnalité et de progressivité ? Par exemple : dans quel établissement suis-je salarié, quel travail y fais-je ? Quel est l'environnement de mon travail ? Quels

est mon voisin ? Mon bureau est ouvert sur son bureau ? Donnons-nous rendez-vous dans cinq ans pour savoir comment la jurisprudence va gérer la question. Il ne faut pas mélanger les sanctions disciplinaires avec des sanctions de toute nature. Nous savons que le règlement intérieur n'est pas le seul outil même si la loi le définit comme l'outil exclusif de mise en œuvre. Je pense que les chartes internes d'entreprise risquent de perdre de leur force mais pourront garder une valeur de pédagogie. Seul le règlement intérieur pourra permettre dans la mesure le respect des règles et des engagements. La loi combat les excès et elle pose la sanction proportionnée de situations qui seraient non maîtrisables si elles restaient sans sanction.

2- Avis d'experts, expériences d'entreprises

Animateur : Marie Visot, journaliste au Figaro

Marie Visot :

Je me tourne à présent vers vous Claude Solarz. Vous avez mis en œuvre une charte de la laïcité dans votre entreprise à La Courneuve, qui compte aujourd'hui plusieurs milliers de salariés. Tout se passe bien ? Il n'y a pas de salle de prière chez vous et votre charte est respectée ?

Intervention de Claude Solarz (PAPREC)

« Nos valeurs sont issues de notre histoire judéo-chrétienne et ne sont pas négociables »

Chez Paprec, il ne s'agit pas seulement d'une charte, mais aussi de 22 ans d'histoire pour un groupe qui compte 8 000 collaborateurs, 220 usines en France et en Suisse. Paprec est un leader du recyclage des déchets. C'est aussi depuis son origine à la Courneuve, un groupe (je pense que c'est la source de notre militantisme) qui a des valeurs, qui lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Vous voyez sur toutes les routes et les autoroutes de France nos bâches avec des enfants de toutes les couleurs, vous le voyez sur nos usines, sur nos camions. Notre président a eu l'idée d'élaborer une charte de la laïcité et de la diversité, mise en place il y a à peu près quatre ans.

Nous avons passé du temps à discuter le texte car il fallait que celui-ci soit inattaquable.

Cette charte est affichée partout dans nos bureaux et nos usines. Le président souhaitait ne pas l'imposer mais l'expliquer et la faire voter. De façon incroyable elle a été votée par l'ensemble du personnel ! À l'époque nous étions quatre mille cinq-cents salariés environ et 100% ont voté pour ! D'abord les délégués en passant par les représentants du personnel, les comités d'entreprise et là où il n'y en avait pas par un vote du personnel. Nous avons dénombré à peu près 56

nationalités et 65 pays d'origine ! Chez nous nos collaborateurs ont exprimé leur attachement aux valeurs de la république et du partage.

Je dois dire à Jean-Claude Mailly que je pense que le patron est un garant de la paix sociale. C'est son rôle et il ne faut pas transiger sur ces valeurs tellement bafouées dans le pays d'origine de beaucoup de délégués : je repense à un délégué yougoslave torturé dans son pays d'origine. Si nous développons le vivre et travailler ensemble nous aussi très attachés à l'égalité femmes-hommes. Nous respectons chacun dans sa religion, dans ses valeurs, dans ses pensées à condition que celles-ci s'exercent à l'extérieur de l'entreprise car — comme on l'a très bien dit tout à l'heure — l'entreprise n'est pas le lieu de la religion. Il n'y a pas de salle de prière chez nous. Il y a des plats végétariens dans toutes nos cantines, ce que chacun souhaite puisqu'on a de plus en plus de végétariens. D'une manière générale, est laissé à l'extérieur tout ce qui risquerait de nous diviser.

Voilà une longue histoire de 22 ans ! La Charte n'est pas apparue comme par miracle ! Elle est apparue parce que c'était notre souhait. C'était une volonté et c'est pour ça que j'ai dit au représentant du MEDEF ce matin que je n'étais pas d'accord du tout avec la thèse laxiste de ne rien anticiper : bien sûr qu'il faut anticiper et bien sûr qu'il faut aller au-devant des problèmes car on ne les traite pas quand on les a dans l'entreprise. Sinon c'est le blocage d'un seul coup ! Au contraire, nous discutons et partageons avant que les questions ne se présentent.

Nos valeurs sont issues de notre histoire judéo-chrétienne, elles doivent être défendues et ne sont pas négociables. Chez Paprec quelqu'un qui dira : « Je ne serre pas la main d'une femme ! » n'a rien à faire chez nous. Nous lui expliquerons une fois mais pas deux ! Ce matin nous avons beaucoup parlé des congés mais moi cela ne m'intéresse pas : il y a 5 semaines de vacances, il y a des RTT, il y a tout ce que les gens veulent. Quand ils disent « Voilà je voudrais prendre ma journée tel jour », que ce soit parce qu'il y a un enfant malade ou pour une raison religieuse cela ne m'intéresse pas. Je ne me sens pas concerné du tout. Cette charte est obligatoire chez nous et toute nouvelle personne qui rentre - depuis son instauration nous sommes passés de 4 000 personnes à 8 000 - signe le

règlement intérieur et la Charte de la laïcité en même temps que son contrat de travail. S'ils ne veulent pas la signer ils n'ont pas l'obligation non plus de venir travailler chez Paprec !

Je l'ai dit ce matin, le rapport Randstad et le rapport de l'Institut Montaigne signalent bien une hausse continue des problèmes de ce type en entreprise. Mais surtout nous voyons très bien depuis ce matin la grande difficulté qu'ont les entrepreneurs à en parler. Tout le monde est très sympathique mais il y a une grande part de langue de bois. Cela fait une heure et demie que les mots « islam » ou « monde musulman » n'ont pas été prononcés. Je respecte les musulmans. J'ai énormément de collaborateurs parmi eux et ils font la prospérité du groupe, mais il y a un moment où il faut dénoncer ceux qui sont extrémistes. Quand on a un problème avec des employés qui ne veulent plus de porc ou d'alcool au réfectoire ce n'est pas de la religion. C'est simplement de l'opposition plus ou moins politique ou communautaire, c'est uniquement pour essayer de se manifester dans l'entreprise.

Intervention de Marie Visot :

Merci Claude Solarz pour votre témoignage. Avec Monsieur le préfet Zabulon vous allez avoir un témoignage un peu complémentaire. Chez Aéroports de Paris les religions cohabitent les unes avec les autres. Vous avez des salles de prière. Depuis quelques années vous avez aussi un règlement intérieur mais vous avez aussi mis en place une formation. Vous pensez par ce biais innovant avoir une vision globale du sujet y compris en ce qui concerne la radicalisation. Vous allez donc nous expliquer la pertinence de tous ces outils que vous développez.

Intervention de M. le Préfet Alain Zabulon (Aéroports de Paris)

« Il faut nommer les choses mais bien les nommer »

Après une présentation du groupe Aéroports de Paris (ADP) j'aborderai les deux enjeux qui sont les nôtres : à savoir l'enjeu sécuritaire d'une part et l'enjeu sociétal d'autre part.

Préliminaire : Présentation de la structure ADP

Quelques mots brefs de présentation : Aéroports de Paris gère les trois grandes plateformes franciliennes que sont Roissy, Orly, Le Bourget (Le Bourget étant spécialisé dans l'aviation d'affaires). Nous avons célébré récemment notre 100 millionième passager et je profite de cette tribune pour faire un petit moment de promotion. « 100 millions de passagers », c'est un événement important puisque nous n'avons cessé de connaître une croissance de notre trafic depuis ces dernières années. ADP regroupe aussi une communauté humaine de 7 000 collaborateurs. Par ailleurs nos infrastructures accueillent environ un millier d'entreprises qui font travailler cent mille salariés au total.

Nous avons une fonction d'ensemble.

Nous accueillons notamment l'entreprise Paprec, si je ne me trompe, et des corps de métiers extrêmement variés, logistique, transport, plateaux repas, sécurité, entretien, restauration et j'en passe. Cette fonction d'ensemble permet un bon fonctionnement du service aéroportuaire avec cette communauté humaine qui est majoritairement recrutée dans les départements très urbanisés de la région parisienne comprenant de nombreux quartiers populaires. Notre ressource humaine reflète la très grande diversité d'origines, de nationalités et de confessions des territoires où nous effectuons nos embauches. Aéroports de Paris développe un rapport particulier avec la religion parce que, dans les services que nous offrons aux passagers, nous avons l'obligation d'offrir un service culturel. Parmi nos salariés nous avons la fierté d'avoir un pasteur, un prêtre, un rabbin, un imam qui représentent les grandes religions, qui gèrent des lieux de culte conçus prioritairement pour les passagers mais aussi fréquentés par les salariés en dehors de leur temps de travail. C'est important de le dire. Je vais l'illustrer par une petite anecdote : au lendemain des attentats du 13 novembre qui ont évidemment traumatisé notre pays et notre communauté portuaire, les représentants des cultes me disaient avoir accueilli des salariés profondément choqués par ces drames ayant besoin de s'épancher, de parler, d'échanger. Notre écosystème est difficilement transposable dans une autre entreprise.

Comment nous traitons l'expression des convictions religieuses, politiques, philosophiques, syndicales ?

Notre règlement intérieur n'est ni une charte de la laïcité, ni le principe de neutralité.

En 2013, nous avons choisi l'obligation de discrétion pour nos salariés dans l'expression de leurs convictions de toute nature. Chez nous, les questions de port d'un signe religieux ne se posent pas puisque dans les aéroports les salariés Aéroports de Paris sont astreints au port de l'uniforme.

Pour conclure sur cette présentation, notre entreprise ADP reflète la mondialisation et est ouverte sur le monde par le métier qui est le sien et par la grande diversité de sa communauté humaine. Dans la période récente et notamment depuis les attentats du 13 novembre nous avons pris des initiatives sur la question de la radicalisation religieuse en milieu professionnel. Je m'arrête un instant : j'ai été très attentif aux débats de ce matin. Il y a un risque d'amalgame entre la radicalisation (qui se traduit par des postures des attitudes, des prises de position, des agissements qui mettent le salarié en rupture avec la communauté de travail et qui prétend imposer dans l'ordre interne de l'entreprise le primat du religieux sur les lois de la république et les lois de l'entreprise) et la légitime expression des convictions religieuses protégée par notre droit positif. Je ne reviens pas sur le cadre juridique très clair excellemment présenté ce matin. C'est de radicalité dont je parle, et pas d'autre chose. Je le dis pour éviter là encore tout risque d'amalgame. En effet ce risque est permanent avec ces sujets : la petite tension de la fin de la matinée montre bien à quel point il faut nommer les choses. C'est donc ce que je fais en parlant de radicalisation religieuse. Oui, il faut nommer les choses en utilisant des termes précis : je parle bien de l'expression la plus extrême de l'appartenance religieuse qui se traduit par des agissements dont vous avez entendu quelques exemples : notamment des comportements de discrimination vis-à-vis des salariés femmes. Le radicalisme religieux, ce sont des actions de prosélytisme agressif portant atteinte à la liberté de conscience et des prises de position politique. J'ai des exemples en

tête qui relèvent quasiment de l'apologie du terrorisme qui, comme vous le savez, ne constitue pas une opinion mais un délit sanctionné sur le plan pénal.

L'enjeu est alors pour nous à la fois sécuritaire et sociétal.

1-Premier enjeu : l'enjeu sécuritaire

L'enjeu est sécuritaire parce que nous sommes dans les aéroports et que le transport aérien est une cible prioritaire des groupes terroristes Daesh et Al-Qaïda depuis de nombreuses années. Nous avons tous en mémoire les attentats du 11 septembre mais plus récemment nous avons vu à Bruxelles l'aéroport de Zaventem très durement frappé par une attaque terroriste. D'autres exemples montrent que le transport aérien est une cible privilégiée. La responsabilité de 100 millions de visiteurs par an oblige bien évidemment à un niveau très élevé de sécurité. C'est en tête de nos obligations et de notre cahier des charges. Nous avons un système particulier dans lequel les salariés qui travaillent dans les parties les plus « critiques » de l'aéroport — permettant d'aller vers les pistes et les avions — sont tous soumis à une obligation d'habilitation administrative délivrée par le préfet. Lequel préfet peut en l'application du Code de sécurité intérieure retirer cette habilitation s'il estime que le comportement du salarié est de nature à mettre en danger la sûreté de l'aéroport. Depuis janvier 2015, environ 80 retraits d'habilitation administrative ont été prononcés par le préfet délégué aux aéroports. Ce préfet est un représentant de l'État qui est à demeure à Roissy pour apprécier des faits de radicalisation. Suite à certaines de ses décisions il y a eu des contentieux au tribunal administratif. Le préfet m'a d'ailleurs précisé que peu de ses décisions ont été annulées : ce qui montre que les cas traités relevaient bien d'une sanction. Je précise d'ailleurs que le retrait de l'habilitation administrative ne se traduit pas par la rupture automatique du contrat de travail parce que l'habilitation administrative est un pouvoir de police administrative à la main du préfet ; le code du travail prend le relais ensuite et l'employeur a l'obligation de reclasser le salarié en dehors de la zone critique de l'aéroport, ce qui peut au passage poser quelques difficultés. L'État a en charge l'enjeu sécuritaire. Dans nos aéroports l'Etat nous contrôle et en même temps il protège :

il décide quels sont les salariés autorisés à travailler dans la partie la plus critique de l'aéroport.

2-Deuxième enjeu : l'enjeu sociétal

Le deuxième enjeu est sociétal : celui de la cohésion de notre communauté aéroportuaire. Aéroports de Paris assume complètement sa politique de prise en compte de la diversité. Nous sommes signataires des chartes pour le développement de l'emploi dans les quartiers populaires et dans le cadre de la politique de la Ville. Nous sommes aussi signataires de la Charte de la diversité. C'est une partie de l'identité de l'entreprise à laquelle nous n'entendons pas renoncer. Afin de lutter contre la radicalisation, nous avons mis en place une formation à destination des managers dont l'intitulé n'est pas soft et passe-partout genre « *Fait religieux en entreprise* ». Non, l'intitulé de notre formation est « *Radicalisation religieuse en entreprise* ». Cette formation a été mise en place pour permettre à nos managers d'être en capacité de faire preuve de discernement pour repérer, comprendre, analyser des comportements afin de faire la part des choses entre la légitime expression des convictions religieuses et les vraies dérives (celles dont je parlais où des individus rendent impossible le fonctionnement de l'équipe de travail et où à l'évidence une initiative et une prise de décision s'imposent). Un salarié qui met à profit son temps de pause pour lire le Coran n'est pas un terroriste ! Il faut faire très attention à ce genre d'amalgame ! Cette formation a bénéficié à quelque 160 managers. Elle est plébiscitée à plus de 95%. Les organisations syndicales dans un premier temps ont regardé cela avec, comme qui dirait, un peu d'attentisme, se demandant qu'elle était cette nouvelle formation. Aujourd'hui nous sommes dans une logique d'adhésion et de dialogue avec les représentants du personnel et nombre d'entre eux sont venus même participer à ces formations pour se faire leur propre opinion sur la nature du propos et des analyses qui étaient dispensées. À la fin ils étaient rassurés et satisfaits en nous disant de manière quasi unanime : « *Oui il était temps qu'on s'en occupe et que nous ayons des formations sur ce point !* »

Question de l'animateur :

Pensez-vous que cette formation a permis d'éviter des situations compliquées ?

Réponse du Préfet Zabulon : À la fin de la formation, nos managers se sentent moins désarmés face à certaines situations. Prenons l'exemple cette jeune femme me disant « *Vous savez moi ça fait dix ans que lorsque je rentre dans telle salle de réunion, à Roissy ou à Orly, un certain nombre de salariés tourne la tête pour ne pas me saluer.* » C'est banal, nous avons tous des exemples comme cela. Mais ajouta-t-elle : « *J'ai appris à baisser les yeux.* » Cette phrase est terrible !

Sur une journée et demie, la formation se découpe en trois parties :

Première demi-journée très dense sur le contexte historique, géopolitique, sociologique du phénomène de radicalisation de manière à introduire un peu de connaissance et de profondeur historique sur ce phénomène qui vient de loin.

Deuxième demi-journée sur les outils développés par les pouvoirs publics, la jurisprudence, le droit positif : bref tout ce qui a été dit ce matin. Avec en plus une procédure de signalement interne d'ADP qui préserve les principes de confidentialité évitant tout risque de dénonciation arbitraire de quelqu'un par un signalement aux services de l'État.

Troisième demi-journée des cas pratiques. Nous prenons des cas vécus par les managers et nous les traitons avec le formateur en apportant la réponse juridique et la réponse de l'entreprise

En résumé, je pense que le pari de la formation est celui de l'intelligence. Il s'agit d'introduire de l'intelligence, de la connaissance et de l'information sur un sujet qui divise la société française. De ce point de vue, les stagiaires trouvent la formation positive en nous disant « *Oui ça nous fait du bien ! On se sent mieux armés.* » Certes, je ne dis pas qu'ils sont devenus des super-spécialistes de ces questions — ce n'est pas le but d'ailleurs —, mais cela leur permet d'avoir un peu le viatique de survie leur permettant d'agir intelligemment lorsqu'ils sont confrontés à un cas.

Pour conclure, deux risques à éviter

Ma conclusion vaut pour Aéroports de Paris mais je crois qu'elle peut aller au-delà. Nous avons véritablement à éviter deux risques sur ces questions. Le premier risque, c'est celui dans lequel est tombé la société française pendant de longues années : celui du déni. Ne pas vouloir voir. Ne pas vouloir nommer les choses. Ne pas vouloir d'histoires pour ne pas se faire taxer de racisme et de discrimination. À l'opposé, le deuxième risque c'est celui de l'amalgame, de la discrimination et du rejet de toute une partie de nos concitoyens qui sont de confession musulmane. Nous devons y être très attentifs parce que dans le combat pour les valeurs nous devons avoir avec nous tous ceux qui croient dans nos valeurs humanistes. Parmi ceux-ci on a vu ce matin avec le témoignage du représentant du CFCM que nous avons la grande majorité de la communauté musulmane, qui aspire à vivre à l'abri des lois de la république. C'est une manière de protéger cette communauté que d'établir une sorte de cordon sanitaire vis-à-vis d'un mouvement qui a d'ailleurs aussi bien une visée idéologique que religieuse en souhaitant instaurer le primat du religieux sur le politique. Nous devons entraîner toute la société contre ce risque de dérives en évitant à la fois le déni et l'amalgame.

Questions de la salle :

Monsieur Zabulon, pensez-vous que votre formation puisse être transposée dans d'autres entreprises ?

Réponse du Préfet Zabulon :

Certaines entreprises commencent à entrer dans cette logique de formation. La seule partie qui doit être adaptée à l'entreprise, c'est la procédure de signalement. Il ne faut pas seulement former les managers à détecter ces situations à risques, il faut leur dire comment il faut s'y prendre après pour signaler une situation. En cela notre système aéroportuaire n'est pas transposable ailleurs parce que nous avons les services de l'État qui vivent avec nous. Les procédures de signalement auprès des services de l'État sont très normées et réglementées. Une entreprise lambda ne bénéficie pas de ce système

spécifique et elle doit mettre au point sa propre procédure de signalement en respectant certains principes. Il est hors de question de donner ce pouvoir de signalement à n'importe quel manager parce que cela peut être très lourd de conséquences pour le salarié ! Il faut assurer la confidentialité, la protection de l'information à la fois pour le salarié incriminé et pour le salarié qui signale. L'appréciation de la situation idéalement doit être collective pour éviter que ce soit un seul cadre qui intervienne au risque de sa subjectivité et d'approximations sur des questions qui ne relèvent ni des sciences dures, ni de sciences exactes. Il faut faire jouer l'intelligence collective. Il est préférable que trois ou quatre personnes s'emparent du cas qui a donné lieu à un signalement et l'analysent, de façon à ce qu'on soit bien certain d'être en présence d'une situation suffisamment problématique pour mériter un signalement ou une réaction. Ce processus de signalement doit être adapté. Tout le reste est évidemment transposable et d'ailleurs certaines entreprises commencent un peu à s'y mettre et à initier des formations sur ces questions.

Autre question de la salle :

Dans les 80 retraits d'habilitation, y avait-il des fichés S ?

Réponse du Préfet Zabulon :

Nous ne le savons pas et nous n'avons pas à le savoir. Les fichés S font fantasmer les gens qui vous disent qu'il faut donner la liste des fichés S. Mais il ne faut surtout pas rentrer dans cette logique. L'État, via le préfet, a estimé que pour ces 80 salariés — je précise d'ailleurs qu'aucun n'était un salarié d'ADP, c'étaient des salariés d'entreprises présents sur nos plateformes — les comportements, prises de position, attitudes, postures ou agissements posaient problème. Le pouvoir d'enquête de l'État dépasse la sphère professionnelle et le lieu de travail. La décision est prise par l'État et il ne nous appartient pas d'aller demander ce qu'il y a dans le dossier auquel d'ailleurs nous n'aurions pas accès et auquel nous ne souhaitons surtout pas avoir accès.

Conclusion des travaux.

Intervention de Francis Kalifat

Il appartenait à M. Jacques Toubon, Défenseur des Droits, de conclure cette journée sur la gestion du fait religieux en entreprise. Ce sujet soulève de nombreuses difficultés. La fermeté ne saurait se confondre avec la discrimination, ni la tolérance avec le laxisme.

Intervention du Défenseur des droits

Intervention de Jacques Toubon, Défenseur des droits, en clôture du colloque « le fait religieux en entreprise » organisé par le Conseil représentatif des institutions juives de France (Crif) le 2 février 2018

Je félicite l'IST d'avoir organisé ce colloque sur un sujet important en compagnie du CRIF, du RMF et de la Conférence des évêques. Et je remercie le Président du CRIF de m'avoir invité à prononcer quelques mots de conclusion.

Comme vous le savez, le Défenseur des droits a été investi par la loi organique du 29 mars 2011 de quatre missions :

- défendre les droits et libertés individuels dans le cadre des relations avec les services publics ;
- défendre et promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant ;
- lutter contre les discriminations prohibées par la loi et de promouvoir l'égalité ;
- veiller au respect de la déontologie par les personnels exerçant des activités de sécurité.

Enfin, depuis la loi organique du 9 décembre 2016, le Défenseur des droits est compétent pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.

Dans l'ensemble de ces cinq domaines, l'activité du Défenseur des droits s'organise autour de deux grandes missions :

- D'une part, une mission de protection, où le Défenseur des droits répond à des réclamants qui le saisissent dans l'ensemble de ses domaines de compétence. L'analyse de ces réclamations (près de 100 000 en 2017) font du Défenseur des droits un observateur privilégié de notre société et dans le cas qui nous intéresse aujourd'hui, en matière de discriminations liées à la religion.
- D'autre part, le Défenseur des droits conduit des actions de promotion de l'égalité et de l'accès aux droits dans le cadre desquelles il propose des réformes, met en place des travaux en lien avec des partenaires nombreux, dont les entreprises, met en œuvre un programme d'information et de sensibilisation, de formation et enfin réalise ou finance des études, qui sont un enjeu de connaissance essentiel à son action.

Le Défenseur des droits n'a pas expressément reçu du législateur la compétence pour se prononcer sur les questions relatives à la laïcité comme c'est le cas pour l'Observatoire de la laïcité et la CNCDH. Il demeure néanmoins l'un des garants de la bonne application du principe de laïcité étroitement lié à l'interdiction des discriminations fondées notamment sur les convictions ou la religion réelle ou supposée.

Or, dans un contexte où certains cherchent à étendre peu à peu le principe de laïcité au-delà de la sphère publique, de l'Etat, à l'ensemble de la société, et notamment aux entreprises privées, de nouvelles formes de discriminations risquent d'apparaître voire d'augmenter.

Les discriminations sont évidentes mais complexes. Je citerai ici le rapport de France Stratégie de février 2016. L'étude constate que « *toutes choses égales par ailleurs, les hommes sans ascendance migratoire directe ont toujours plus de chances d'accès à l'emploi et de meilleurs salaires... Quelle que soit leur origine, les femmes sont les plus pénalisées* »

Tout est dit.

C'est dans ce contexte préoccupant que nous agissons pour promouvoir l'égalité et l'accès au droit.

Les discriminations fondées sur la religion : un phénomène social complexe

Nous avons réalisé en 2016 une grande enquête scientifique, l'enquête Accès aux droits auprès d'un échantillon représentatif de 5117 personnes de 18-79 ans en France métropolitaine. Cette étude fera l'objet d'une publication globale en 2018 avec la collaboration de l'Institut national d'études démographiques (INED) et de l'Observatoire des non-recours aux droits et services (Odenore) de Grenoble.

Cette enquête contient des données intéressantes sur la perception et l'expérience de discriminations liées à la religion.

Les résultats montrent sans conteste l'importance des discriminations fondées sur la religion, et en particulier la religion musulmane :

- 43 % des personnes interrogées pensent que des discriminations fondées sur la religion se produisent de manière fréquente en France.
- 21 % des personnes interrogées déclarent avoir été témoin d'une discrimination à raison de la religion dans les cinq dernières années. Et si en moyenne 5% déclarent avoir été confronté à une discrimination fondée sur la religion, ce chiffre est de 33% pour les personnes qui se déclarent de religion musulmane contre 2% pour les personnes chrétiennes .

Par ailleurs, il est écrit dans le rapport annuel de la CNCDH que les personnes de religion juive sont en prise avec des situations de violences verbales ou physiques qui relèvent plus souvent de la loi sur la liberté de la presse ou de la législation contre les violences avec circonstances aggravantes, que de comportements discriminatoires au sens juridique du terme.

Dans le domaine de l'emploi l'étude fait apparaître que :

- 2% des personnes déclarent avoir été confrontées dans les 5 dernières années à une discrimination fondée sur la religion dans le domaine de l'emploi, ce chiffre

étant de 12% pour les personnes musulmanes et de 0,2% pour les personnes qui déclarent chrétiennes.

- Parmi les personnes ayant passé un entretien d'embauche, un concours, une évaluation dans les 5 dernières années, 2 % se disent avoir été interrogées sur leur religion, ce qui, rappelons-le, est illégal. Ce chiffre est de 6 % pour les personnes qui se déclarent perçues comme musulmane.
- 76 % des personnes qui ont renoncé à postuler à un poste correspondant à leur compétence du fait de leur religion sont des femmes musulmanes.

Autre fait marquant, les discriminations liées à l'origine et à la religion sont de plus en plus souvent imbriquées. La Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) et la CNCDH l'ont mis en lumière dans plusieurs communications/rapports. Les personnes dont nous recevons les réclamations ne savent pas toujours si la discrimination dont elles ont fait l'objet est liée à leur origine réelle ou supposée et/ou à leur religion réelle ou supposée. Lorsque l'on évoque la question des discriminations liées à l'origine avec des DRH de grandes entreprises, c'est très souvent la gestion des questions religieuses au sein de l'entreprise qui ressort. On assiste de plus en plus à ce que certains sociologues appellent un processus de « racialisation » des enjeux religieux. Dans le langage courant la confusion s'installe entre « arabe » et « musulman » Et notre enquête montre que 42% des personnes qui se déclarent musulmanes rapportent des discriminations liées à l'origine ou à la couleur de peau, contre 8% des personnes de confession chrétienne et 9% de celles qui se déclarent sans religion.

Enfin, et c'est préoccupant, le taux de non-recours pour les personnes s'estimant discriminées en raison de leur religion et/ou de leur origine est beaucoup plus important que pour celui des personnes qui s'estiment discriminées sur d'autres critères (sexe, handicap, âge etc...) puisque seulement 12 % de ces personnes entament des démarches pour faire reconnaître et sanctionner les actes discriminants. Ce non-recours traduit une résignation, un renoncement à leurs droits et une érosion dans la confiance dans les institutions. Ce dernier constat corrobore d'ailleurs les conclusions de l'appel à témoignage sur les

discriminations liées à l'origine à l'embauche que nous avons réalisé en 2016 mais aussi par d'autres études de l'Agence des droits fondamentaux de l'U.E. européenne incluant la France.

L'extension du principe de laïcité en dehors des cadres prévus par la loi

Dans le champ de l'emploi, si les dossiers liés aux convictions religieuses ne constituent pas une part importante de nos réclamations, loin s'en faut, ils revêtent cependant un caractère illustratif de ce que nous pouvons constater dans les enquêtes évoquées. Le critère des convictions religieuses représente 3,7 % de l'ensemble des saisines et 1,4 % des saisines dans l'emploi (source : Rapport annuel 2016 du Défenseur des droits).

Au préalable, il est important de rappeler que la liberté qui est le principe même de la laïcité de manifester sa religion trouve ses limites dans l'entreprise avec les exigences de sécurité au travail, de santé ou d'hygiène, par exemples incompatibilité entre le port d'un signe religieux et celui d'un équipement obligatoire de protection, risques mécaniques ou chimiques, etc... qui peuvent être accrus par le port de vêtements non adaptés.

Ces questions n'appellent plus de débats et la jurisprudence est depuis longtemps bien établie.

De même que la liberté de religion et de conviction du salarié n'autorise pas l'abus du droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pression à l'égard d'autres salariés.

Enfin, le salarié ne peut invoquer des prescriptions religieuses pour refuser d'exécuter tout ou partie de ses missions contractuelles ou pour se soustraire à ses obligations légales et règlementaires, telles que se soumettre à une visite médicale obligatoire.

Ces précisions apportées, j'évoquerai à titre d'exemple quelques dossiers qui illustrent les « libertés » que peuvent prendre, parfois, certains employeurs dans l'application du principe de laïcité.

En matière de formation et d'accès à des stages, ces décisions ont été nombreuses et désormais habituelles

En matière de refus d'embauche, nous avons considéré comme discriminatoire le refus d'embauche d'un salarié présumé de religion juive, opposé par un employeur juif orthodoxe refusant que ses coreligionnaires travaillent le samedi, ainsi que la politique de recrutement fondée sur une interdiction générale d'embaucher des personnes juives. A la suite des observations présentées par le Défenseur des droits devant la chambre correctionnelle du tribunal de grande instance de Paris, la juridiction a condamné les employeurs reconnus coupables de discrimination à raison de la religion.

En matière de congés nous avons également considéré comme discriminatoire des refus de congés opposés à une personne qui avait fait une demande d'autorisations spéciales d'absence pour célébrer des fêtes religieuses. Dans le dossier concerné, l'administration n'avait pas, conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve, réussi à justifier objectivement les refus opposés par l'intérêt du service.

En matière de licenciement, il y a eu depuis 2010 et les débuts de l'affaire dite Baby Loup originellement traitée par la HALDE une évolution jurisprudentielle sensible en matière de discriminations liées aux convictions religieuses. En 2010, la HALDE avait estimé que le licenciement d'une salariée travaillant dans une crèche associative, au motif qu'elle portait le voile et violait le principe de laïcité était discriminatoire. Après quatre années de procédures, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a décidé que l'association avait pu restreindre, par son règlement intérieur, la liberté des salariés de manifester leur religion, et que le licenciement de l'intéressée « *était justifié par son refus d'accéder aux demandes licites de son employeur de s'abstenir de porter son voile et par les insubordinations répétées et caractérisées décrites dans la lettre de licenciement et rendant impossible la poursuite du contrat de travail* ». Par un tel raisonnement, la Cour souligne que la question religieuse ne peut être traitée que sous l'angle de l'atteinte légitime à une liberté au regard des exigences de la

fonction et tel que prévu par le code du travail, seul cadre juridique applicable et issu de la transposition du droit communautaire en droit français

L'évolution jurisprudentielle a été ponctuée récemment par les deux arrêts rendus par la CJUE, le 14 mars 2017 (Achbita et Bougnaoui), qui viennent préciser le cadre juridique issu des directives communautaires.

Si l'arrêt Achbita trouve une certaine résonance à la lecture du nouveau dispositif sur le règlement intérieur inséré dans le Code du travail par la loi El Khomri (article L 1321-2-1), il donne une indication sur la portée que pourront avoir ces règles. Je rappelle que l'article L 132-2-1 prévoit en effet que « *le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché* ».

L'arrêt Bougnaoui s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence Feryn et conforte l'approche retenue par les juridictions françaises, selon laquelle le client n'est pas roi et que l'animosité de la clientèle à l'égard d'un salarié du fait de sa religion ne saurait constituer en soi un motif légitime de licenciement.

Qu'en est-il exactement ?

La Cour européenne de justice ne permet pas l'interdiction de port de signes religieux et la prise en compte des souhaits de la clientèle, mais elle admet une stratégie commerciale définie en dehors de situations individuelles, qui se fonde sur la neutralité, si elle est de portée plus large que la stricte religion et qu'elle est mise en œuvre de manière restrictive, en relation avec les fonctions de représentation du salarié. Il est donc possible d'anticiper les demandes de la clientèle au moyen du règlement intérieur, tout en précisant que cette règle ne saurait cibler la religion et ne pourrait s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise.

Dans l'arrêt du 22 novembre de la Chambre sociale, la Cour de Cassation se réfère à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), saisie par

elle d'une demande préjudicielle, pour énoncer que « l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié », peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ».

Or, dans le dossier concerné, aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur en application de l'article L. 1321-5 du code du travail. L'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec les clients résultait seulement d'un ordre oral donné à une salariée et visant un signe religieux déterminé, ce dont il résultait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses. La Cour de Cassation a donc donné raison à la salariée, en l'espèce.

Pour conclure, je voudrais dire que malgré les nombreuses interrogations qui se posent sur ce sujet depuis quelques années, les entreprises qui souhaitent adopter des politiques irréprochables en matière de liberté de conscience et de liberté religieuse, apporter des réponses qui respectent les droits des employés dans les situations individuelles ou collectives tout en assurant le bon fonctionnement de leurs organisations, ont des outils pour les épauler. L'incertitude juridique est limitée.

La rencontre de ce jour a donc été fructueuse

- Nombre de solutions ont été présentées par les intervenants ;
- La CJUE et la cour de cassation ont récemment fixé un cadre clair en ce qui concerne le règlement intérieur :

- il doit être préalable
- adapté aux situations, proportionné au but recherché
- L'Observatoire de la laïcité a publié un guide sur le fait religieux en entreprise en février 2017 ;
- Le Défenseur des droits donne un certain nombre d'indications sur ce que l'on peut faire ou ne pas faire en la matière à travers l'ensemble de ses décisions et il continuera de le faire ; pas de doctrine du droit, au cas par cas
- Nous travaillons également à un guide Recruter sans discriminer qui apportera des éléments de réponse concrets à différents types de situations rencontrées par les entreprises.

En dépit du caractère mouvant du cadre juridique sur le sujet, le principe de la liberté religieuse dans l'entreprise privée doit rester au fondement de nos réflexions, de nos travaux et de nos politiques et des décisions que le Défenseur des droits est amené à prendre dans sa mission de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

Conclusion de Bernard Vivier :

Merci cher Jacques Toubon pour cette conclusion. Merci aussi pour cette analyse qui était aussi l'occasion d'une présentation de votre fonction. Merci à vous tous et à bientôt.

Etude sur le fait religieux en entreprise

Enquête Harris Interactive pour l'IST - le Crif - Le Figaro



Enquête réalisée en par téléphone du 10 au 24 janvier 2018. Échantillon représentatif de **300 dirigeants** (DG, DGA, DRH, DAF...) et **103 représentants du personnel** issus d'entreprises de 100 salariés et plus. Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : taille, secteur d'activité et région de l'entreprise

EN SYNTHÈSE :

Les dirigeants semblent majoritairement défavorables à une expression trop formalisée du fait religieux en entreprise. Ils restent ouverts à certaines expressions permettant à une personne de respecter des pratiques religieuses qui ne remettent pas en cause la neutralité de l'entreprise en la matière, qui n'impactent pas son fonctionnement. Ils sont fermement opposés aux pratiques qui induisent un rejet de l'autre.

Concrètement, le fait religieux touche, nous disent les dirigeants, près d'une entreprise sur cinq. Deux types d'expression se distinguent particulièrement : les demandes de congés liées à des fêtes religieuses qui ne seraient pas déjà un jour férié (53% des dirigeants en font état) ou des prières (48%). Le port de signes ostentatoires (27%) mais également la demande d'aménagement du temps de travail pour raisons religieuses (25%) ou encore le refus de serrer la main à une personne de l'autre sexe (24%) font également partie des faits les plus cités.

matière. Ainsi, 93% sont ouverts à ce qu'une personne pose un jour de congé pour raisons religieuses, 92% estiment acceptable que les restaurants d'entreprise proposent systématiquement des plats végétariens et 83% sont ouverts à l'idée qu'un salarié puisse jeûner pendant ses heures de travail. A l'inverse, les comportements induisant un rejet des autres salariés sont majoritairement exclus par les dirigeants : 54% d'entre eux estiment inacceptable qu'un salarié refuse de manger avec ses collègues et, surtout, plus de 90% écartent l'idée qu'un salarié puisse refuser de serrer la main à une personne de l'autre sexe ou de s'asseoir là où elle était assise. Les dirigeants se montrent ainsi farouchement opposés à l'idée d'accepter une inégalité de traitement ou des tensions sensibles entre les salariés de leur entreprise et notamment entre les hommes et les femmes. Tout comme ils se montrent peu enclins à accepter l'installation de salles de prière ou à des signes religieux visibles, les dirigeants trouvent majoritairement inacceptable qu'une personne souhaite l'aménagement de ses horaires pour prier (79%). Pour eux, comme d'ailleurs pour les représentants du personnel, les manifestations religieuses sont donc acceptées tant qu'elles restent à la discrétion du seul salarié et n'impliquent pas de répercussions sur les autres.

Concrètement, le fait religieux touche, nous disent les dirigeants, près d'une entreprise sur cinq

- Au total, un peu moins d'un dirigeant sur 5 (18%) déclare avoir déjà eu connaissance de l'expression du fait religieux de manière avérée au sein de son entreprise, ceux exerçant en Ile-de-France (23%) ou dans de très grandes entreprises (25%) étant légèrement plus nombreux à en faire l'expérience. Dans la plupart des cas, il s'agit de comportements rares ou occasionnels plutôt que d'évènements fréquents. A l'origine de l'information sur la présence de phénomènes religieux, se trouvent le plus souvent les salariés directement (79%) et, dans une moindre mesure, les cadres (49%). Par ailleurs, les dirigeants ne signalent pas une augmentation

massive du fait religieux dans leur entreprise sur la période récente. Si 9% ont le sentiment que ces faits se sont développés au cours des 5 dernières années, la très grande majorité d'entre eux (88%) n'en recensent *ni plus ni moins*.

- Quelles sont les pratiques principales enregistrées par les dirigeants ? Deux se distinguent particulièrement : les demandes de congés liées à des fêtes religieuses qui ne seraient pas déjà un jour férié (53% des dirigeants en font état) ou des prières (48%). La pratique de la prière constituant indéniablement une pratique posant plus de difficultés internes que la demande de congés. Signes ostentatoires (27%) mais également aménagement du temps de travail pour raisons religieuses (25%) ou refus de serrer la main à une personne de l'autre sexe (24%) font également partie des faits les plus cités. Les représentants du personnel étant moins concernés par les demandes de congés, témoignent eux aussi de la présence des prières, des signes ostentatoires ou des demandes d'aménagement du temps de travail sur les autres comportements à caractère religieux.

Gérer le fait religieux en entreprise : une volonté de dialogue avant tout

62% des dirigeants indiquant avoir été confrontés au fait religieux dans leur entreprise estiment avoir, avant même d'y être confrontés, entrepris une démarche d'échange et de dialogue au sein de leur entreprise sur ce sujet, qu'ils se soient entretenus avec des membres des RH ou d'autres membres de la direction (49%), avec les cadres (39%), avec les délégués syndicaux (35%) ou même les salariés (25%). 37% affirmant également avoir aujourd'hui mis en place dans leur règlement intérieur des dispositifs relatifs au fait religieux en entreprise, ce ne sont finalement que 27% des dirigeants qui indiquent n'avoir pas entrepris de démarche pour encadrer ces comportements pour le moment. Chez les représentants du personnel concernés, les réactions tendent à diverger

légèrement, la majorité indiquant ne pas avoir pris la parole en amont ou, lorsque c'était le cas, avoir favorisé le dialogue avec les salariés directement.

- A l'occasion du dernier cas autour du fait religieux s'étant présenté, les dirigeants ont également majoritairement choisi le dialogue en privilégiant de convoquer la personne concernée pour échanger avec elle (47%) ou de demander une intervention des supérieurs hiérarchiques (37%) ou des Ressources Humaines (33%). Quoique leur propre réaction privilégie un dialogue sur des sanctions (seuls 12% déclarent avoir eu une démarche en ce sens), les dirigeants témoignent de réactions contrastées de la part des salariés face au dernier fait religieux en date dans leur entreprise. Ils insistent ainsi soit sur la critique qui a émané des salariés (46%), pouvant aller jusqu'à la saisie du N+1 sur le sujet (36%), soit sur une relative passivité de leur part : 42% des dirigeants estiment que leurs salariés n'ont pas eu de réaction particulière.
- Et chez ceux qui n'ont jamais connu de faits avérés, quelles réactions sont anticipées ? Force est de constater chez les dirigeants qui n'ont pas encore eu à gérer de sujet lié au fait religieux au sein de leur entreprise une plus grande propension – déclarée – à l'action. Seuls 8% estiment qu'ils ne feraient rien de particulier (contre 22% chez ceux qui ont connu des cas). Par ailleurs, ils ont tendance à citer davantage de modalités d'intervention que ce que l'on observe lorsque des faits ont réellement eu lieu. Néanmoins, ils suivent la même logique que les dirigeants ayant connu des cas et envisageraient principalement d'intervenir eux-mêmes pour échanger avec le salarié concerné afin de lui rappeler les règles (76%), de saisir les RH (60%) ou de faire intervenir le supérieur hiérarchique (54%). Les représentants du personnel, quant à eux, privilégieraient également le dialogue, en s'entretenant directement avec le salarié concerné (72%) ou en ayant des échanges avec d'autres organisations syndicales ou représentantes du personnel (62%).




Etude sur le fait religieux en entreprise

Quel regard portent les dirigeants et représentants du personnel des grandes entreprises françaises sur les faits religieux au travail ? Quelles dispositions mettent-ils en place lorsqu'un cas se présente ?

Janvier 2018

Jean-Daniel Lévy, Directeur du Département Politique – Opinion
 Julien Potéreau, Directeur d'études au Département Politique – Opinion
 Morgane Hauser, Chargée d'études senior au Département Politique – Opinion



Sommaire

Méthodologie d'enquête	P.3
Une opinion nettement défavorable aux formes d'expression religieuse sur le lieu de travail	P.5
Panorama des faits religieux dans les grandes entreprises françaises	P.12
Une volonté de gérer les faits religieux avant tout par le dialogue	P.17



Méthodologie d'enquête



Enquête réalisée par téléphone du 10 au 24 janvier 2018



Échantillon représentatif de **300 dirigeants** (DG, DGA, DRH, DAF...) et **103 représentants du personnel** issus d'entreprises de 100 salariés et plus



Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : taille, secteur d'activité et région de l'entreprise



Aide à la lecture des résultats détaillés :

- Les chiffres présentés sont exprimés en pourcentage.
- Les chiffres en italique sont ceux qui apparaissent significativement au-dessus de la moyenne.

Intervalle de confiance

L'intervalle de confiance (parfois appelé « marge d'erreur ») permet de déterminer la confiance qui peut être attribuée à une valeur, en prenant en compte la valeur observée et la taille de l'échantillon. Si le calcul de l'intervalle de confiance concerne les sondages réalisés avec la méthode aléatoire, il est communément admis qu'il est proche pour les sondages réalisés avec la méthode des quotas.

Taille de l'échantillon	5% ou 95%	10% ou 90%	20% ou 80%	30% ou 70%	40% ou 60%	50%
100 interviews	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10
200 interviews	3,1	4,3	5,7	6,5	6,9	7,1
300 interviews	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400 interviews	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500 interviews	2,0	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600 interviews	1,8	2,4	3,3	3,8	4,0	4,1
800 interviews	1,5	2,1	2,8	3,2	3,4	3,5
1 000 interviews	1,4	1,8	2,5	2,9	3,0	3,1
2 000 interviews	1,0	1,3	1,8	2,1	2,2	2,3
3 000 interviews	0,8	1,1	1,5	1,7	1,8	1,8
4 000 interviews	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6
6 000 interviews	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4



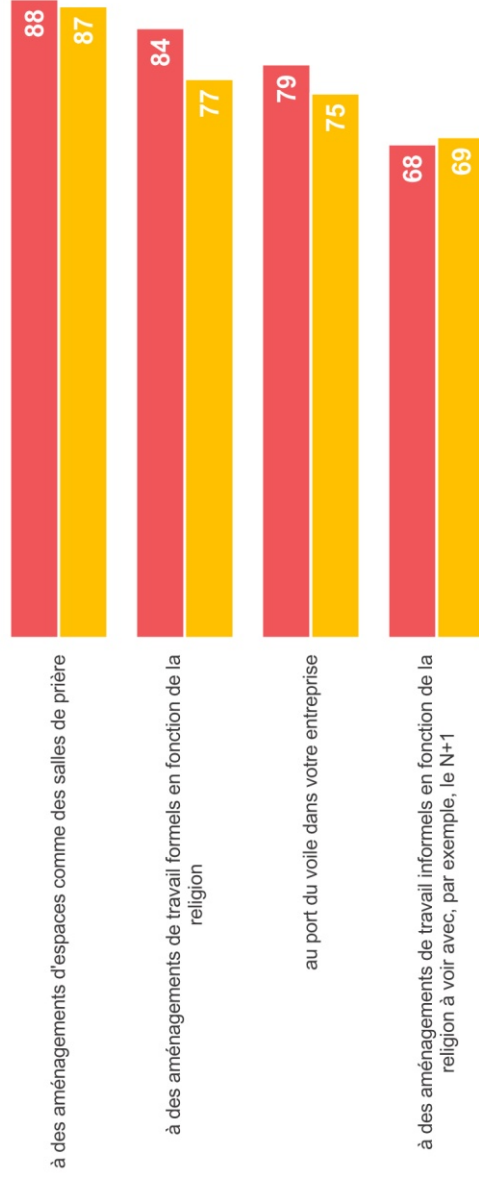
Note de lecture : dans le cas d'un échantillon de 300 personnes, si le pourcentage mesuré est de 10%, la marge d'erreur est égale à 3,5. Il y a donc 95% de chance que le pourcentage réel soit compris entre 6,5% et 13,5% (plus ou moins 3,5 points).

**Une opinion nettement défavorable
aux formes d'expression religieuse
sur le lieu de travail**

Les dirigeants et représentants du personnel sont majoritairement défavorables à l'expression trop formalisée du fait religieux en entreprise

Quelle que soit la réalité du comportement dans votre entreprise, êtes-vous favorable ou opposé... ?

- À tous, en % « Opposé » -



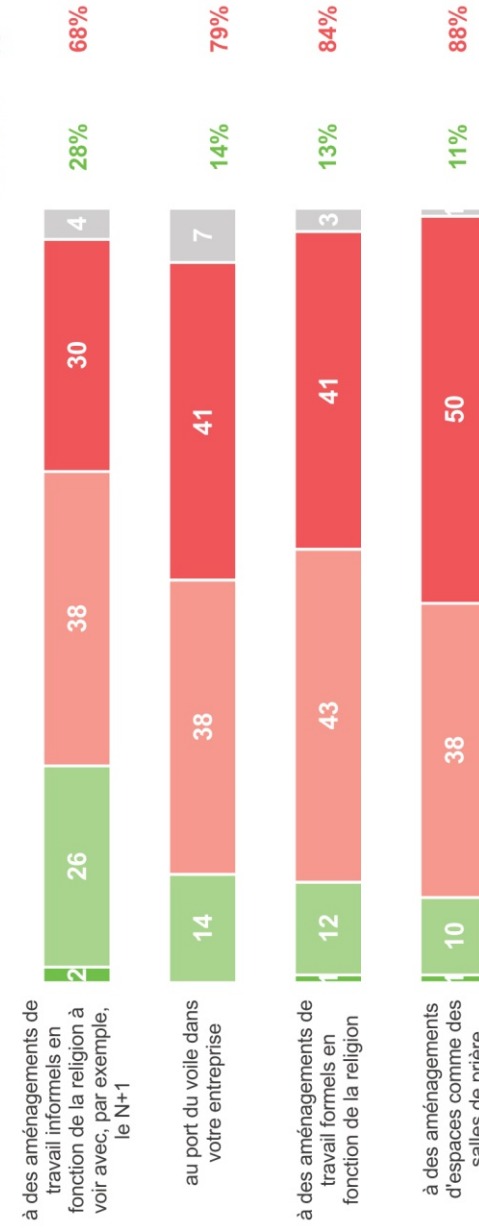
Les dirigeants sont majoritairement opposés à l'expression trop formelle du fait religieux dans l'entreprise, les aménagements de travail informels étant un peu mieux tolérés

Quelle que soit la réalité du comportement dans votre entreprise, êtes-vous favorable ou opposé... ?

- À tous, en % -



Favorable Opposé



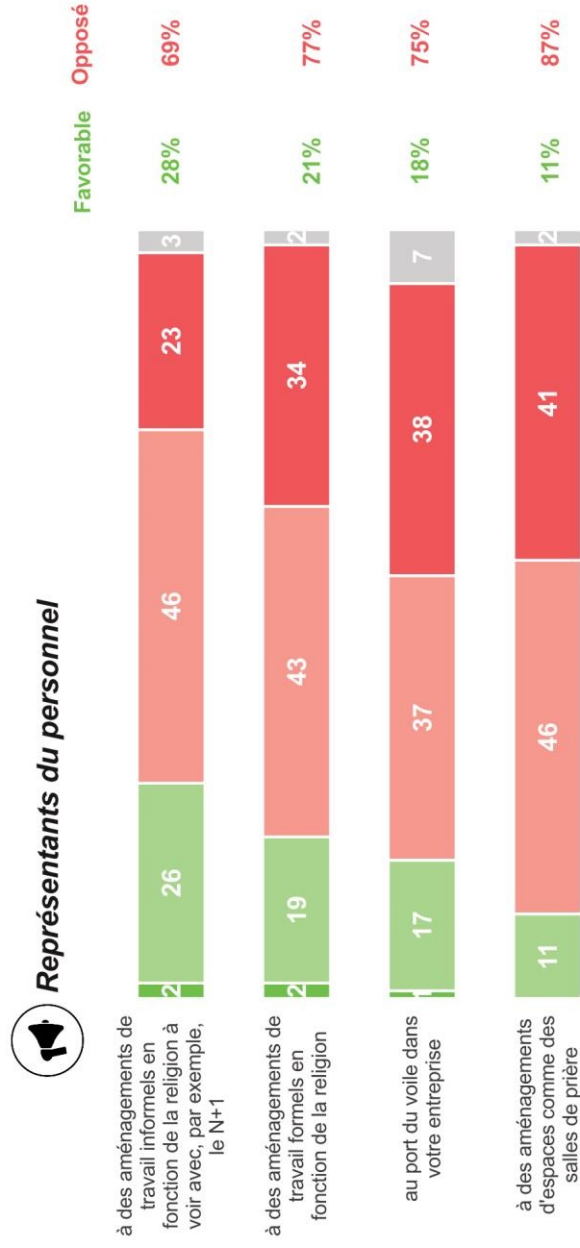
■ Tout à fait favorable ■ Plutôt favorable ■ Plutôt opposé ■ Tout à fait opposé ■ Ne se prononce pas



Les représentants du personnel partagent la perception des dirigeants sur cette question

Quelle que soit la réalité du comportement dans votre entreprise, êtes-vous favorable ou opposé... ?

- À tous, en % -



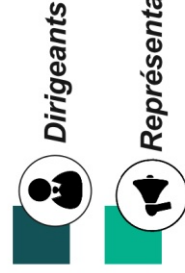
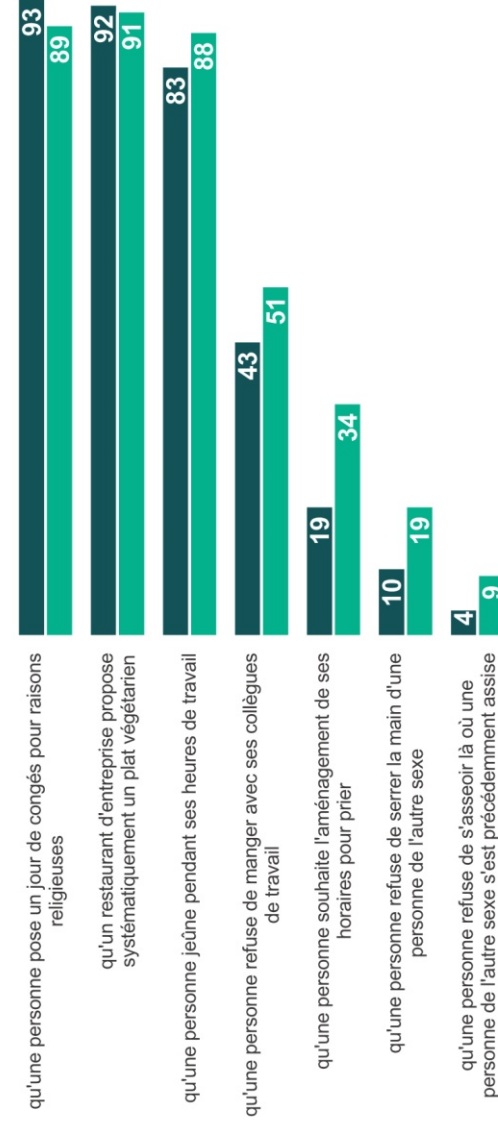
■ Tout à fait favorable ■ Plutôt favorable ■ Plutôt opposé ■ Tout à fait opposé ■ Ne se prononce pas



Dirigeants et représentants du personnel ont une perception similaire de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas dans la vie de l'entreprise

Considérez-vous chacun des comportements ou chacune des attitudes suivantes comme tout à fait acceptable, plutôt acceptable, plutôt pas acceptable ou pas acceptable du tout ? Le fait...

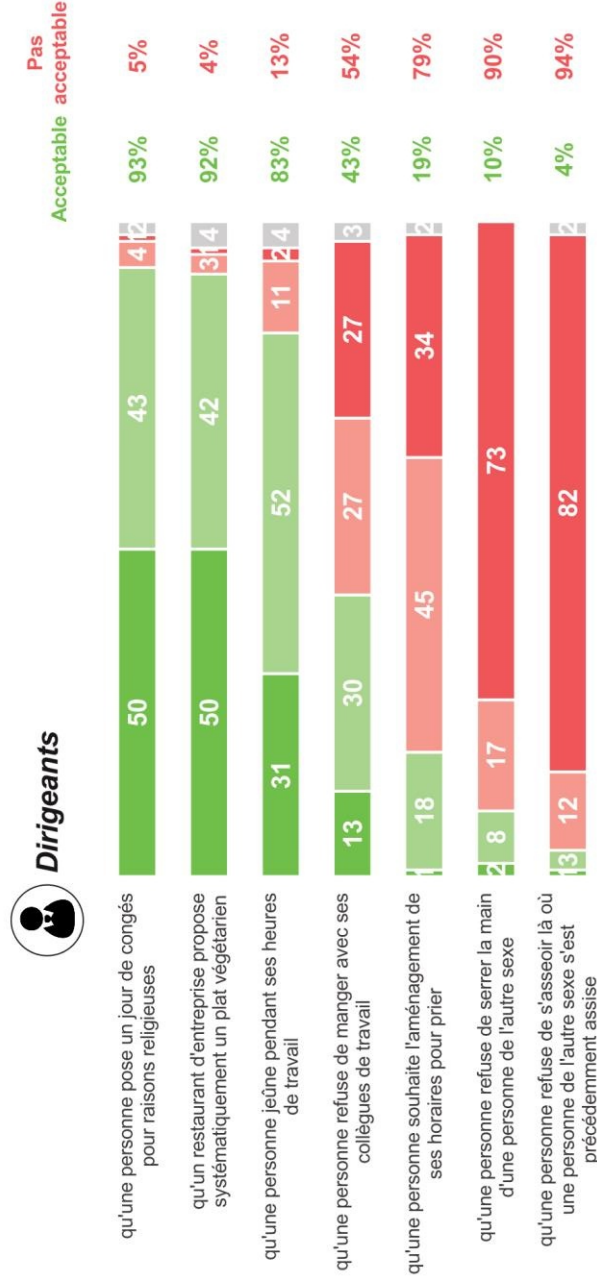
- À tous, en % « Acceptable » -



Le refus du contact entre personnes de sexes différents et, dans une moindre mesure, l'aménagement des horaires de travail pour prier sont très largement rejetés par les dirigeants...

Considérez-vous chacun des comportements ou chacune des attitudes suivantes comme tout à fait acceptable, plutôt acceptable, plutôt pas acceptable ou pas acceptable du tout ? Le fait...

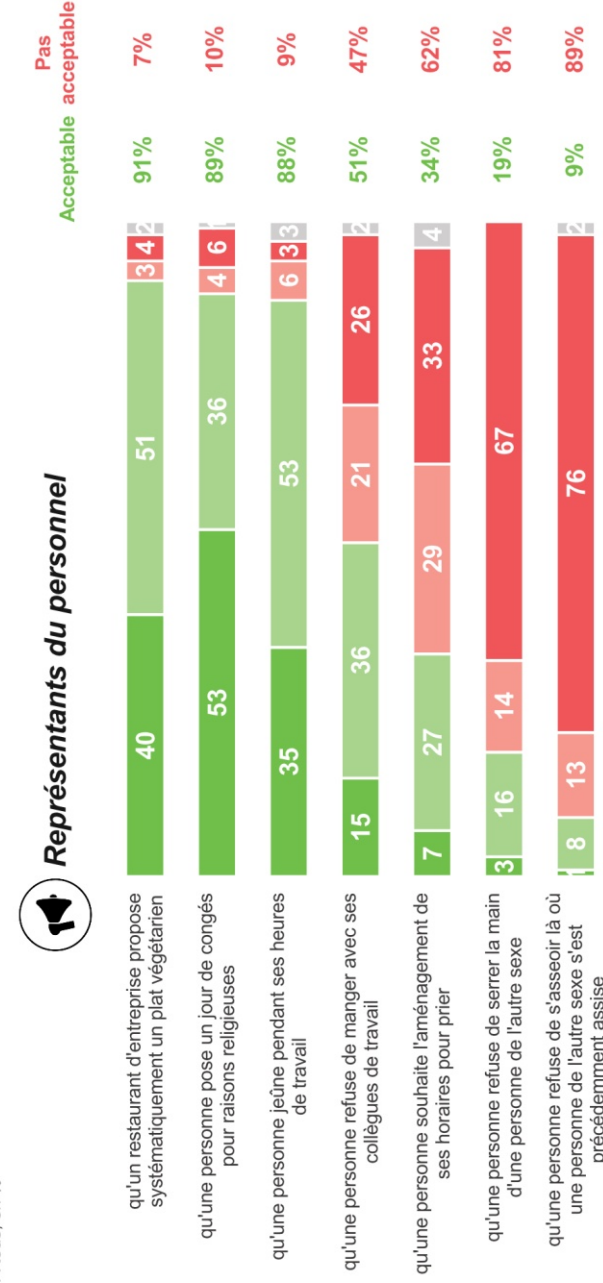
- À tous, en % -



... comme par les représentants du personnel

Considérez-vous chacun des comportements ou chacune des attitudes suivantes comme tout à fait acceptable, plutôt acceptable, plutôt pas acceptable ou pas acceptable du tout ? Le fait...

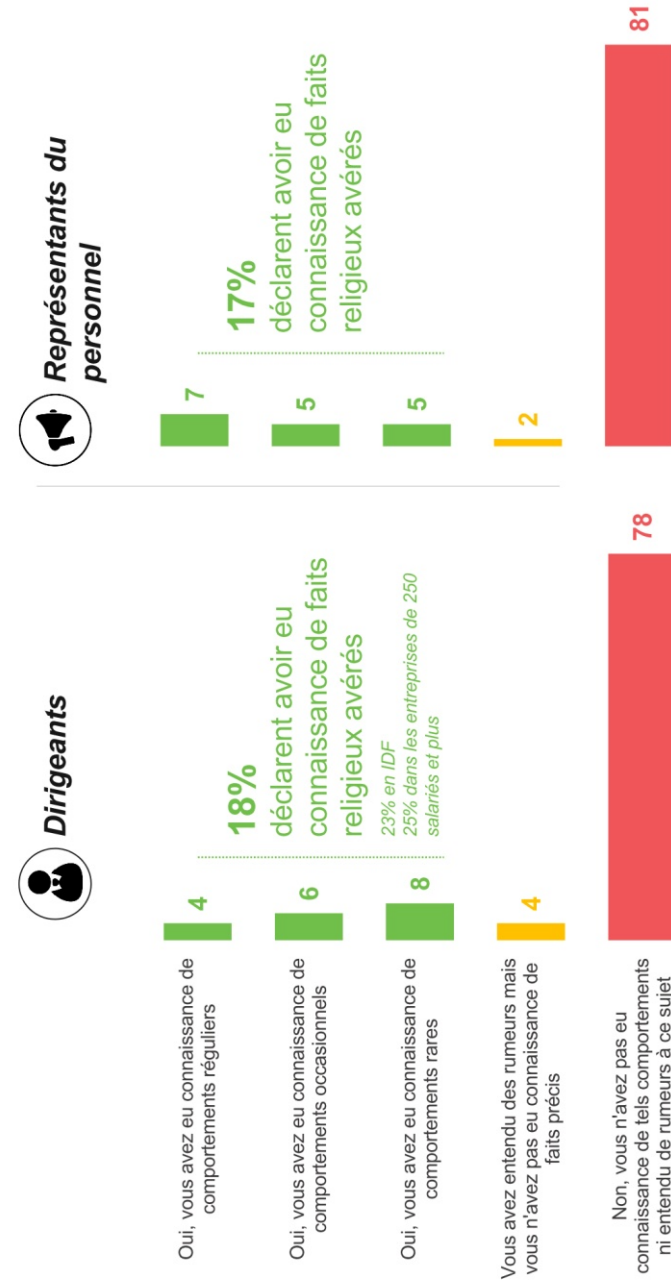
- À tous, en % -





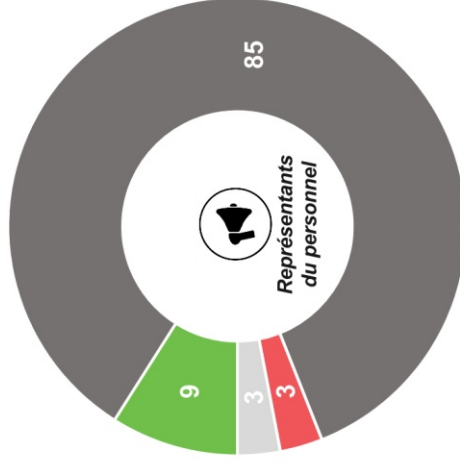
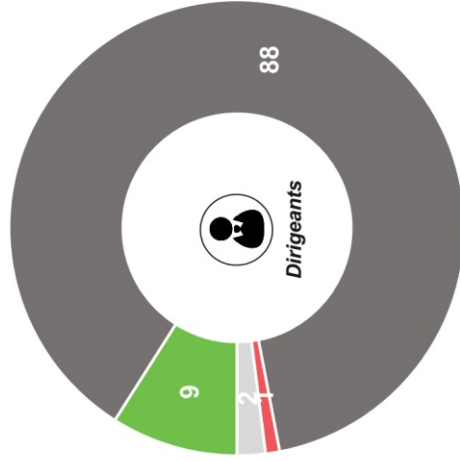
Un peu moins de 20% des dirigeants et représentants du personnel disent avoir déjà été confrontés à des faits religieux dans le cadre de leur entreprise

Avez-vous eu connaissance, dans votre entreprise, de faits religieux, de faits religieux, c'est-à-dire d'expression de convictions religieuses, que ce soit par des paroles, des pratiques, des comportements etc. ?
- À tous, en % -



Dans la très grande majorité des entreprises, aucune évolution notable n'a été enregistrée en matière de faits religieux au cours des dernières années

Et diriez-vous que, depuis 5 ans dans votre entreprise, il y a ... de faits religieux, c'est-à-dire d'expression de convictions religieuses (que ce soit par des paroles, des pratiques, des comportements etc.) ?
 - À tous, en % -



■ Plus

■ Ni plus ni moins

■ Moins

■ Ne se prononce pas

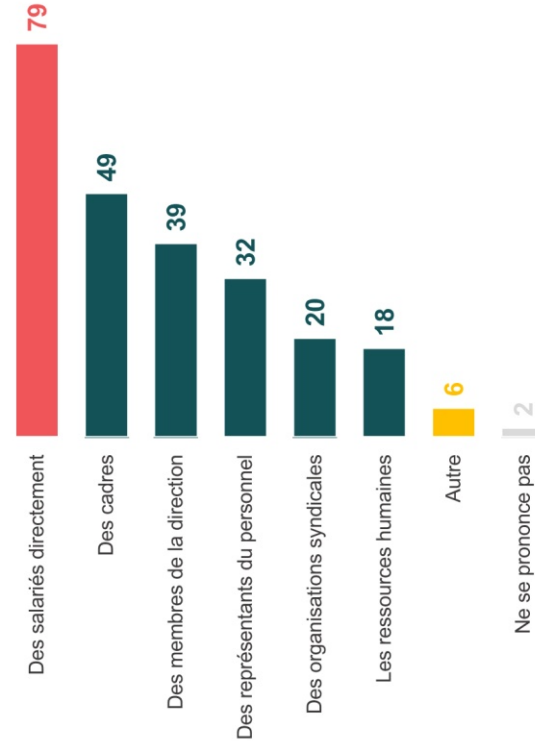
Ce sont avant tout les salariés qui font remonter l'information concernant les situations de faits religieux dans l'entreprise

Comment en avez-vous eu connaissance ? / Qui vous a fait état de ces rumeurs ?
 Plusieurs réponses possibles

- À ceux qui ont eu connaissance de faits ou de rumeurs , en % -



Dirigeants



Focus : Représentants du personnel

Chez les représentants du personnel, ce sont également, de loin, les salariés qui sont le plus à l'origine de l'information, les collègues représentants du personnel ou issus de la représentation syndicale formant le second relais de diffusion.



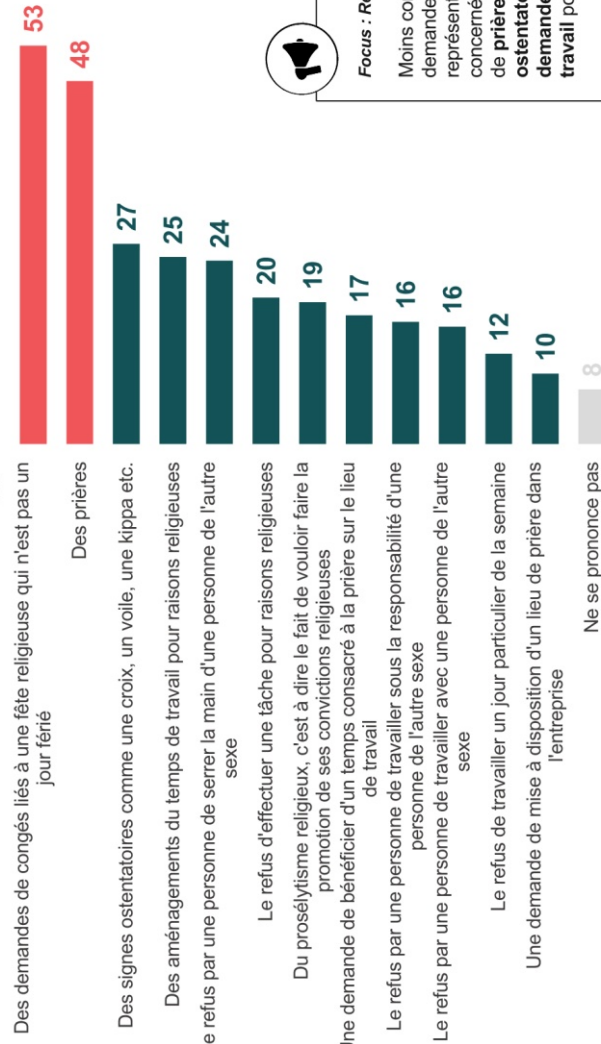
Les situations les plus fréquentes rapportées par les dirigeants d'entreprise sont les demandes de congés pour motif religieux et les prières

Quelle était la nature de ces faits religieux ou de ces comportements motivés par des croyances religieuses ?
Plusieurs réponses possibles

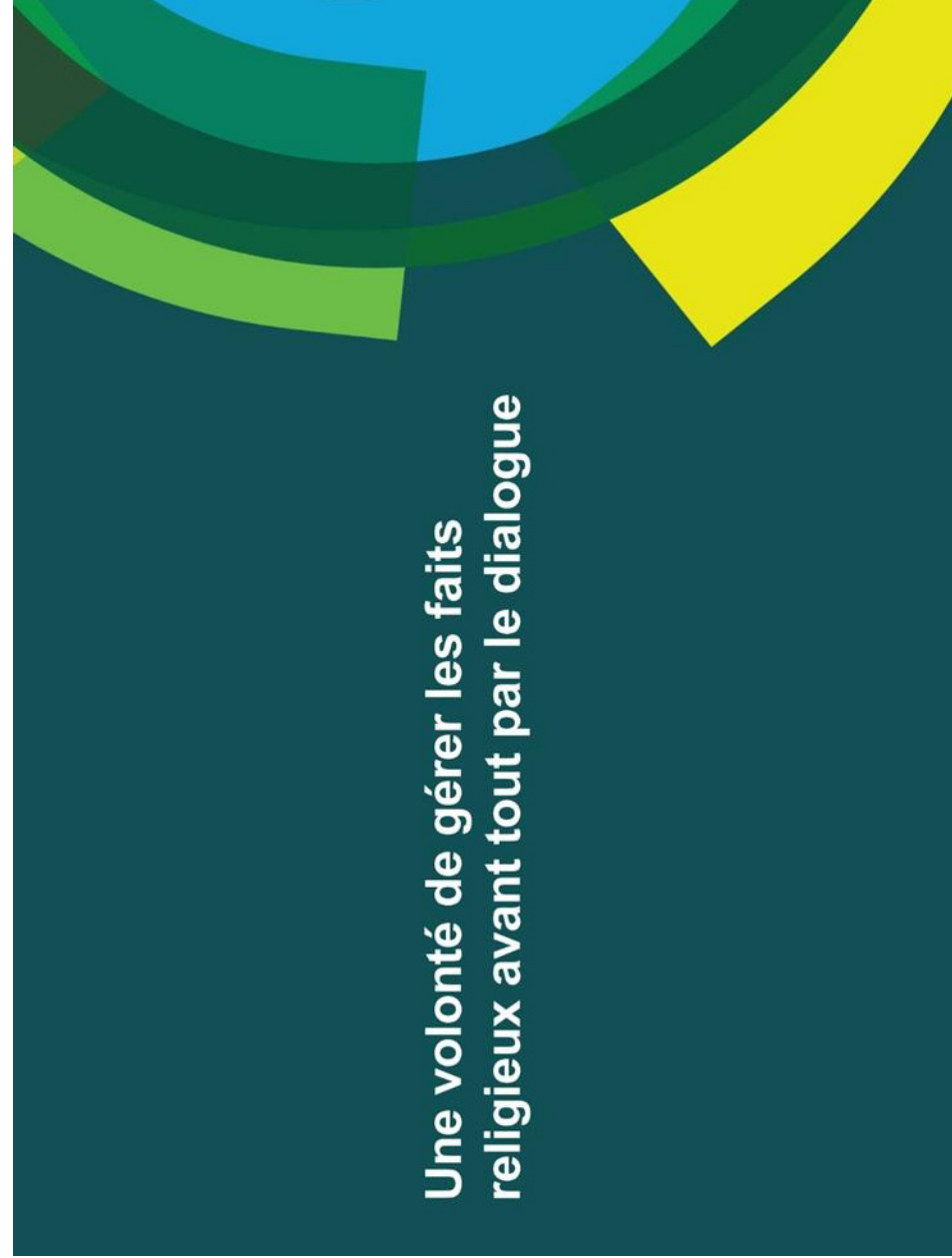
- À ceux qui ont eu connaissance de faits ou de rumeurs , en % -



Dirigeants



Focus : Représentants du personnel
Moins concernés par les demandes de congés, les représentants du personnel concernés témoignent avant tout de **prières, de signes ostentatoires, ainsi que de demandes d'aménagement de travail** pour raisons religieuses.



Une volonté de gérer les faits religieux avant tout par le dialogue

Anticiper les faits religieux



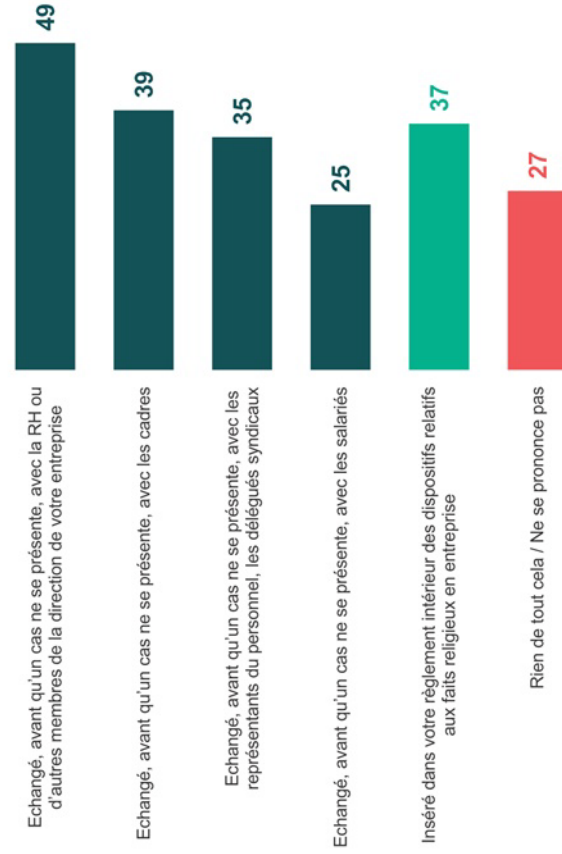
Avant même que des cas de faits religieux ne se présentent, près de deux tiers des dirigeants concernés déclarent avoir échangé en interne sur le sujet

D'une manière générale, dans votre entreprise, avez-vous ... ?

- À ceux qui ont eu connaissance de faits avérés, en % -



Dirigeants



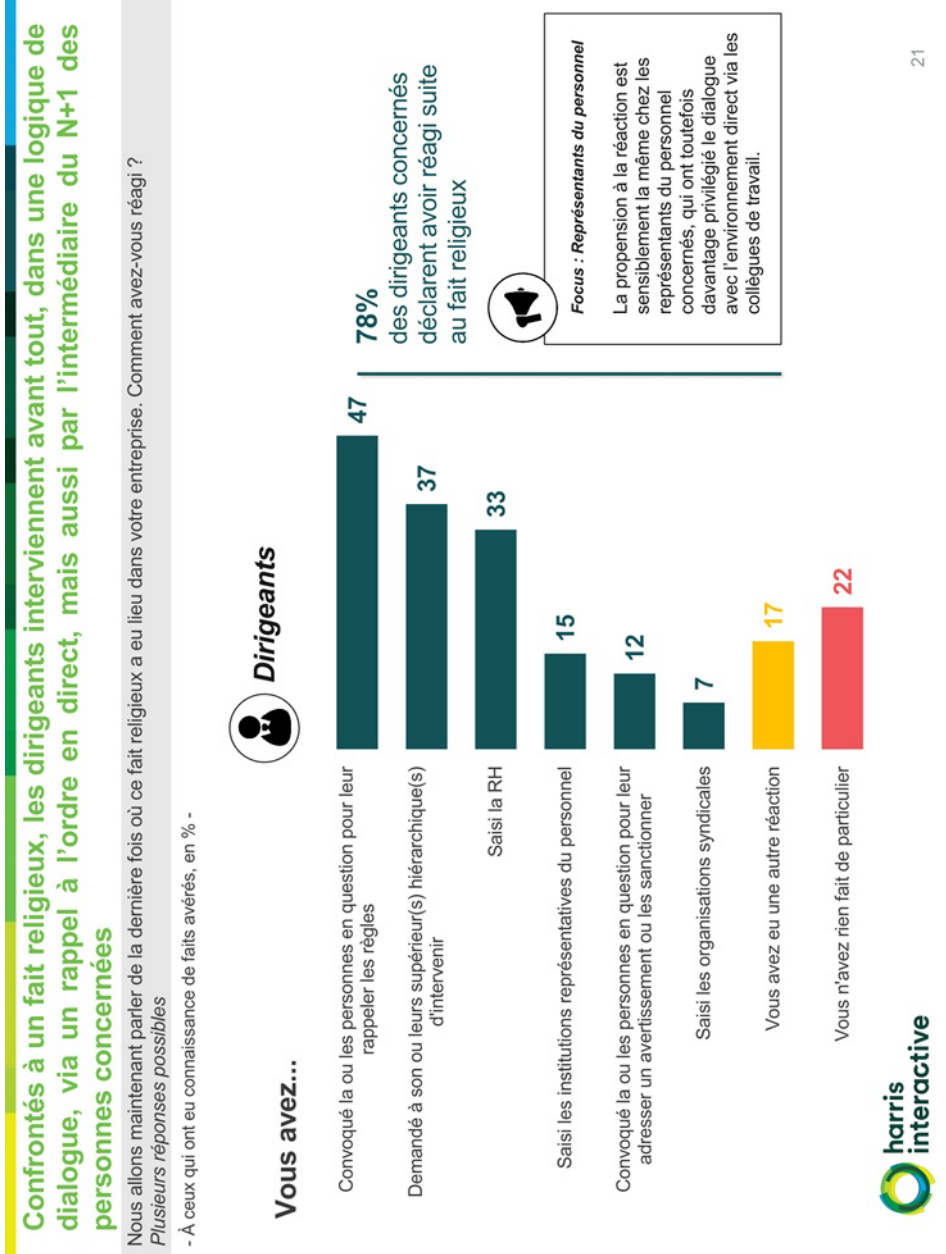
62%



Focus : Représentants du personnel

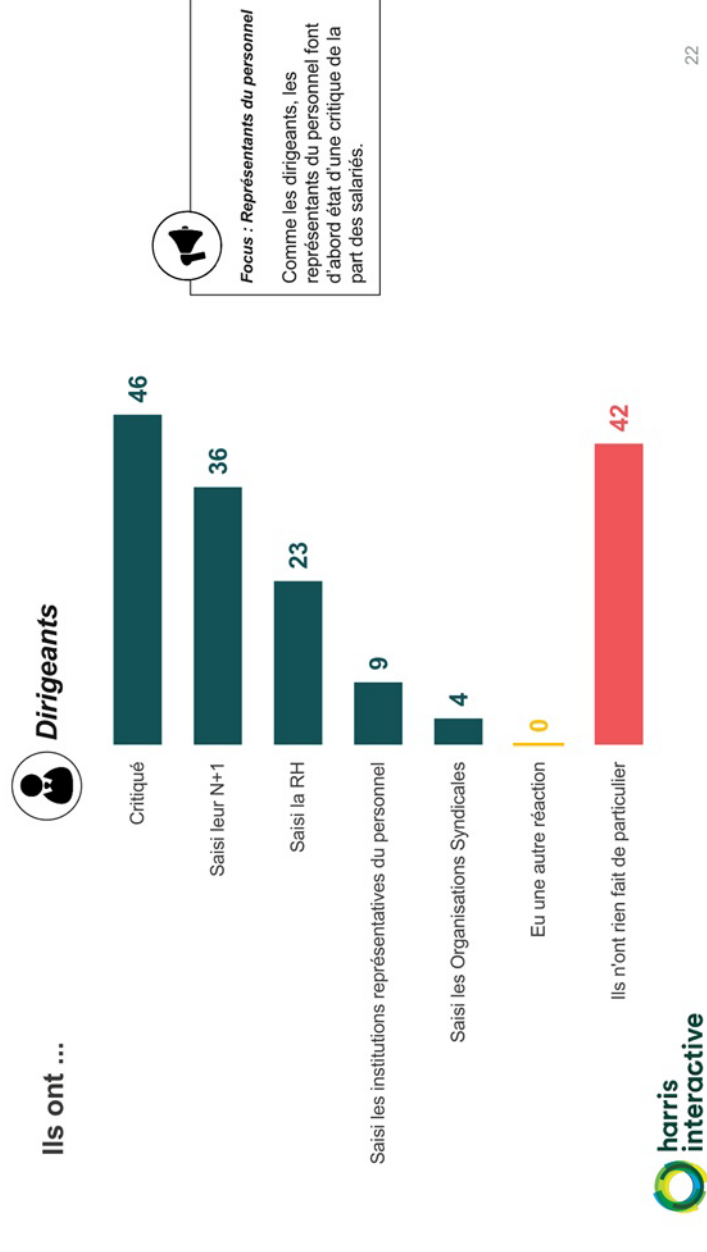
Les représentants du personnel concernés déclarent majoritairement n'avoir pas agi en amont des faits et, lorsque c'est le cas, privilégient le contact directement avec les salariés.





Face à des cas de faits religieux, les salariés ont d'abord tendance à critiquer et à s'en ouvrir à leur N+1 (mais 42% ne font rien de particulier)

Comment ont réagi les salariés ayant eu connaissance de ce fait religieux ?
Plusieurs réponses possibles
- À ceux qui ont eu connaissance de faits avérés, en % -



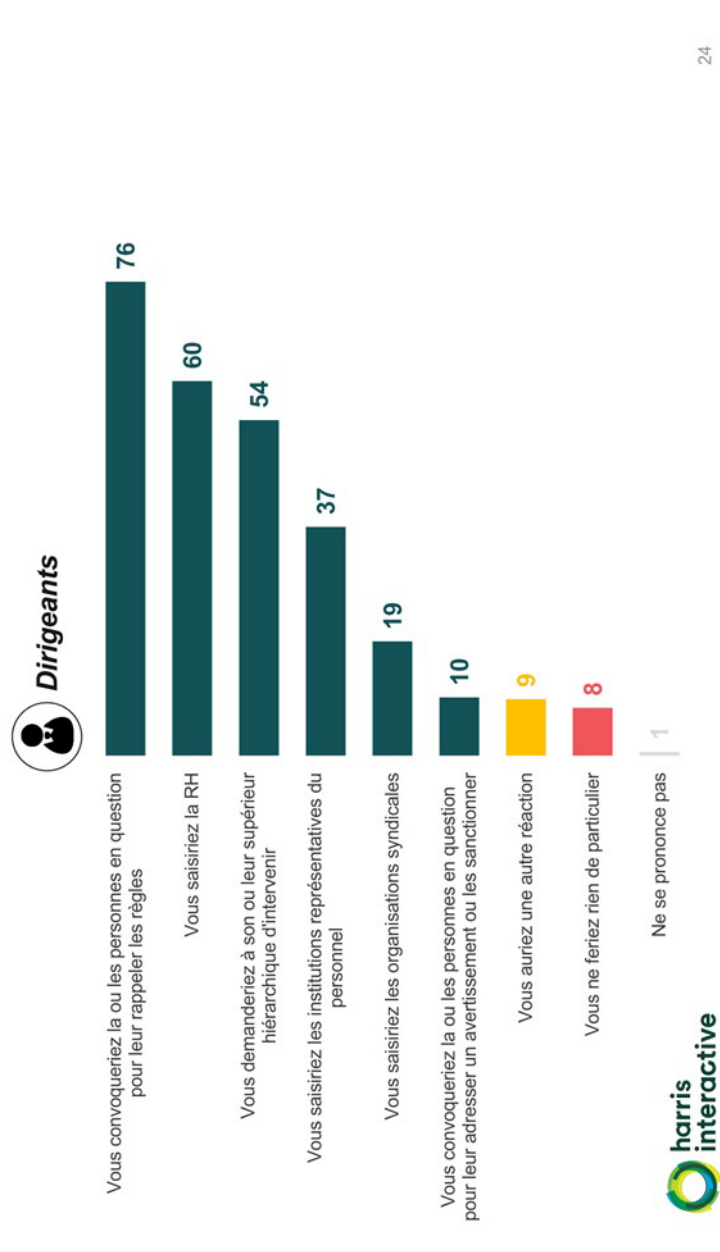
Les réactions envisagées par ceux qui n'ont pas encore été confrontés à des faits religieux



Les dirigeants n'ayant pas encore connu de faits religieux envisageraient plusieurs modalités d'intervention...

Si un cas de « fait religieux » avéré (comme une prière, le port d'un vêtement, d'un voile...) devait se produire dans votre entreprise comment pensez-vous que vous réagiriez ?

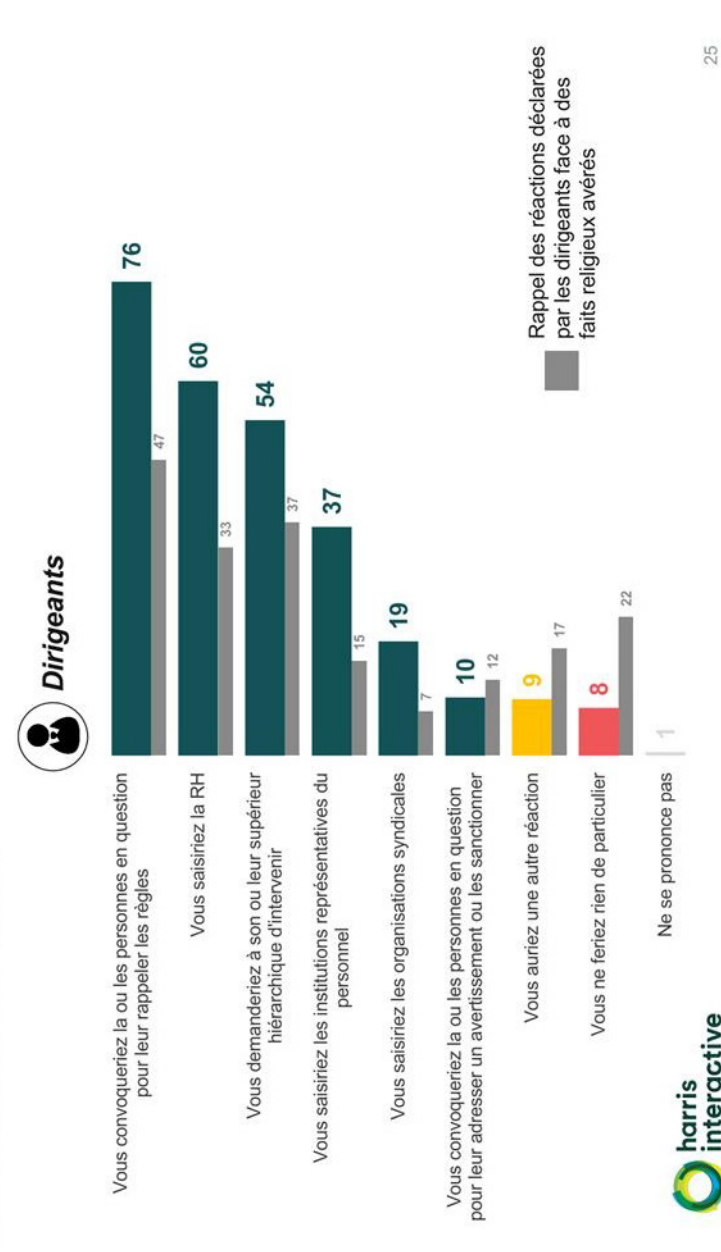
- À ceux qui n'ont jamais connu de cas avérés, en % -



... nettement plus que lorsque le fait se présente dans la réalité

Si un cas de « fait religieux » avéré (comme une prière, le port d'un vêtement, d'un voile...) devait se produire dans votre entreprise comment pensez-vous que vous réagiriez ?

- À ceux qui n'ont jamais connu de cas avérés, en % -

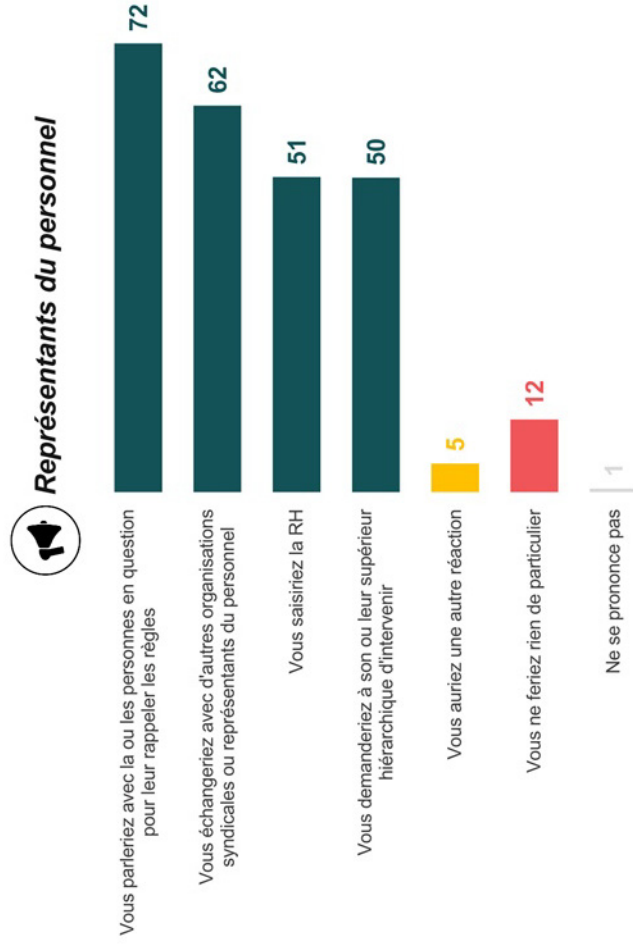


Rappel des réactions déclarées par les dirigeants face à des faits religieux avérés

Comme les dirigeants, les représentants du personnel metraient avant tout sur le dialogue direct, mais consulteraient également leurs collègues

Si un cas de « fait religieux » avéré (comme une prière, le port d'un vêtement, d'un voile...) devait se produire dans votre entreprise comment pensez-vous que vous réagiriez ?

- À ceux qui n'ont jamais connu de cas avéré, en % -



Contacts

Merci de noter que toute diffusion de ces résultats doit être accompagnée des éléments techniques suivants : le nom de l'institut, le nom du commanditaire de l'étude, la méthode d'enquête, les dates de réalisation et la taille de l'échantillon.

Suivez l'actualité de Harris Interactive sur :

- www.harris-interactive.com
- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [LinkedIn](#)

Contacts Harris Interactive en France :
 Jean-Daniel Lévy – Directeur du Département Politique & Opinion - 01 44 87 60 30 - jdlevy@harrisinteractive.fr
 Laurence Lavernhe – Responsable de la communication - 01 44 87 60 94 - 01 44 87 60 30 - llavernhe@harrisinteractive.fr

ahead of what's next

Liste des documents en annexe

Textes essentiels

Textes internationaux

Convention Européenne des Droits de l'Homme

Annexe 1 - Convention Européenne des Droits de l'Homme - Article 9

Annexe 2 - Directive de l'Union européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000

Textes nationaux

À valeur constitutionnelle

Annexe 3 - Déclaration des droits de l'homme et du citoyen en son article 10

Annexe 4 - Préambule de la Constitution de 1946, al. 5

Annexe 5 - Constitution de 1958, article 1^{er}

Annexe 6 - Loi du 11 octobre 2010 relative à la dissimulation du visage dans l'espace public.

Code du travail

Annexe 7 - Article L. 1121-1

Annexe 8 - Article L. 1321-2-1 du Code du travail, issu de la loi travail du 8 août 2016

Annexe 9 - Article L.1133-1 du Code du travail issu de la loi du 27 mai 2008 transposition directive

Annexe 10 - Loi du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires réformant (*L. 13 juil. 1983, art. 25*), article 1

Annexe 11 - Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat, article 1

Annexe 12 - LOI n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, article 1

Décisions de justice

Jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme

Annexe 13 - CEDH, 15 janv. 2013, *aff. Chaplin c/Royaume-Uni*.48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10),

Annexe 14 - CEDH, 26 novembre 2015 (*Ebrahimian c/France : assistante sociale dans la fonction publique hospitalière*)

Annexe 15 - CEDH, 1^{er} juill. 2014, *SAS c/ France* et CEDH, 11 juill. 2017, *Belcacemi et Oussar c/ Belgique*

Jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne

Annexe 16 - CJUE, gr. ch., 14 mars 2017, *Bougnaoui et ADDH*, n° C-188/15

Annexe 17 - CJUE, gr. ch., 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions*, n° C-157/15.

Jurisprudence française

Arrêts de la Cour de cassation

Annexe 18 - Cour de cassation, chambre sociale 17 oct. 1973, , pourvoi: 72-40360

Annexe 19 - Cour de cassation, chambre sociale, 24 mars 1998, pourvoi 95-44738 (affaire du boucher de Mayotte)

Annexe 20 - Cour de cassation, chambre sociale 13 sept. 2012, pourvoi 11-20015 (affaire du désamiantage et port du casque)

Annexe 21 - Cour de cassation, chambre sociale, 19 mars 2013, pourvoi 12-11.690 CPAM 93

Annexe 22 - Cour de cassation, chambre sociale, 19 mars 2013, pourvoi 11-28.845 *Affaire Baby Loup*.

Annexe 23 - Cour de cassation d'assemblée plénière du 25 juin 2014 pourvoi 13-28.369, affaire Baby loup, 2^{ème} arrêt

Annexe 24 - Cour de cassation, chambre sociale, 22 novembre 2017 pourvoi 13-19.855

Juridiction administrative

Annexe 25 - Cour administrative d'appel de Versailles, N° 15VE03582, 19 décembre 2017 (agent hospitalier portant la barbe

Halde

Annexe 26 - *Halde, Délib. n° 2010-166, 18 oct. 2010*

Annexe 27 - Charte de la diversité

Annexe 28 - Code de sécurité intérieure, du Code de sécurité intérieure, Article L211-1 et suiv.

Annexe 29- LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

Annexe 1

Article 9 CEDH- Liberté de pensée, de conscience et de religion

1-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 individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

2-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 publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Annexe 2

Directive de l'Union européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Chapitre I

Dispositions générales

❖ Article premier

Objet

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour 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, en vue de mettre en oeuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

❖ Article 2

Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :

c) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que

d) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui.

❖ Article 3

Champ d'application

1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;

b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique ;

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;

d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

2. La présente directive ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des États membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

3. La présente directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.

4. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur l'handicap et l'âge.

❖ Article 4

Exigences professionnelles

1. Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas

une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

2. Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

❖ Article 5

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour

permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.

❖ Article 6

Justification des différences de traitement fondées sur l'âge

1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre :

a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ;

b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi ;

c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

2. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité,

y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.

❖ Article 7

Action positive et mesures spécifiques

1. Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er.

2. En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail.

❖ Article 8

Prescriptions minimales

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans la présente directive.

2. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

CHAPITRE II

Voies de recours et application du droit

❖ Article 9

Défense des droits

1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.

2. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

3. Les paragraphes 1 et 2 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

❖ Article 10

Charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.

4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 9, paragraphe 2.

5. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

❖ Article 11

Protection contre les rétorsions

Les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

❖ Article 12

Diffusion de l'information

Les États membres veillent à ce que les dispositions adoptées en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés, par exemple sur le lieu de travail, et sur l'ensemble de leur territoire.

❖ Article 13

Dialogue social

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent 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.

2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur

autonomie, à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition.

❖ Article 14

Dialogue avec les organisations non gouvernementales

Les États membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur un des motifs visés à l'article 1er, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

❖ Article 15

Irlande du Nord

1. Pour faire face à la sous-représentation de l'une des principales communautés religieuses dans les services de police d'Irlande du Nord, les différences de traitement en matière de recrutement dans ces services, y compris pour le personnel de soutien, ne constituent pas une discrimination, dans la mesure où ces différences de traitement sont expressément autorisées par la législation nationale.

2. Afin de maintenir un équilibre dans les possibilités d'emploi pour les enseignants en Irlande du Nord tout en contribuant à surmonter les divisions historiques entre les principales communautés religieuses qui y sont présentes, les dispositions de la présente directive en matière de religion ou de convictions ne s'appliquent pas au recrutement des enseignants dans les écoles d'Irlande du Nord, dans la mesure où cela est expressément autorisé par la législation nationale.

CHAPITRE IV

Dispositions finales

❖ Article 16

Conformité

Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que :

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs.

❖ Article 17

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en oeuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 2 décembre 2003 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

❖ Article 18

Mise en oeuvre

Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 décembre 2003 ou peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en oeuvre de la présente directive pour ce qui est des dispositions relevant des accords collectifs. Dans ce cas, ils s'assurent que, au plus tard le 2 décembre 2003, les

partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres concernés devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Pour tenir compte de conditions particulières, les États membres peuvent disposer, si nécessaire, d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter du 2 décembre 2003, soit un total de 6 ans, pour mettre en oeuvre les dispositions de la présente directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap. Dans ce cas, ils en informent immédiatement la Commission. Tout État membre qui choisit d'avoir recours à ce délai supplémentaire fait rapport annuellement à la Commission sur les mesures qu'il prend pour s'attaquer à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap, et sur les progrès réalisés en vue de la mise en oeuvre de la directive. La Commission fait rapport annuellement au Conseil.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

❖ Article 19

Rapport

1. Les États membres communiquent à la Commission, au plus tard le 2 décembre 2005 et ensuite tous les cinq ans, toutes les informations nécessaires à l'établissement par la Commission d'un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.

2. Le rapport de la Commission prend en considération, comme il convient, le point de vue des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales concernées. Conformément au principe de la prise en compte systématique de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ce rapport fournit, entre autres, une évaluation de l'impact que les mesures prises ont sur les hommes et les

femmes. À la lumière des informations reçues, ce rapport inclut, si nécessaire, des propositions visant à réviser et actualiser la directive.

❖ Article 20

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

❖ Article 21

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 27 novembre 2000.

Par le Conseil

Le président

É. Guigou

Annexe 3

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen en son article 10

Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi.

Annexe 4

Préambule de la Constitution de 1946, al. 5

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.

Annexe 5

Constitution de 1958

Article 1-1

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Annexe 6

Loi du 11 octobre 2010 relative à la dissimulation du visage dans l'espace

❖ Article 1

Nul ne peut, dans l'espace public, porter une tenue destinée à dissimuler son visage.

❖ Article 2

I. — Pour l'application de l'article 1er, l'espace public est constitué des voies publiques ainsi que des lieux ouverts au public ou affectés à un service public.

II. — L'interdiction prévue à l'article 1er ne s'applique pas si la tenue est prescrite ou autorisée par des dispositions législatives ou réglementaires, si elle est justifiée par des raisons de santé ou des motifs professionnels, ou si elle s'inscrit dans le cadre de pratiques sportives, de fêtes ou de manifestations artistiques ou traditionnelles.

❖ Article 3

La méconnaissance de l'interdiction édictée à l'article 1er est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe. L'obligation d'accomplir le stage de citoyenneté mentionné au 8° de l'article 131-16 du code pénal peut être prononcée en même temps ou à la place de la peine d'amende.

❖ Article 4

Après la section 1 bis du chapitre V du titre II du livre II du code pénal, il est inséré une section 1 ter ainsi rédigée :

Section 1 ter - De la dissimulation forcée du visage

« Art. 225-4-10.-Le fait pour toute personne d'imposer à une ou plusieurs autres personnes de dissimuler leur visage par menace, violence, contrainte, abus d'autorité ou abus de pouvoir, en raison de leur sexe, est puni d'un an d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

« Lorsque le fait est commis au préjudice d'un mineur, les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et à 60 000 € d'amende. »

❖ Article 5

Les articles 1 à 3 entrent en vigueur à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi.

❖ Article 6

La présente loi s'applique sur l'ensemble du territoire de la République.

❖ Article 7

Le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'application de la présente loi dix-huit mois après sa promulgation. Ce rapport dresse un bilan de la mise en œuvre de la présente loi, des mesures d'accompagnement élaborées par les pouvoirs publics et des difficultés rencontrées.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Annexe 7

Article L. 1121-1 Code du travail

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.

Annexe 8

Article L. 1321-2-1 du Code du travail, issu de la loi travail du 8 août 2016

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché

Annexe 9

Article L. 1133-1 du Code du travail issu de la loi du 27 mai 2008 transposition directive

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée

Annexe 10

Loi du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires réformant (*L. 13 juil. 1983, art. 25*), article 1

❖ Article 1

Le chapitre IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Des obligations et de la déontologie » ;

2° L'article 25 est ainsi rédigé :

« Art. 25.-Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

« Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.

« Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.

« Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

« Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service. »

Annexe 11

Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat, article 1

❖ Article 1

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

Annexe 12

LOI n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, article 1

❖ Article 1

Il est inséré, dans le code de l'éducation, après l'article L. 141-5, un article L. 141-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 141-5-1. - Dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit.

Le règlement intérieur rappelle que la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire est précédée d'un dialogue avec l'élève. »

Décisions de justice

Cour Européenne des Droits de l'Homme

Annexe 13

CEDH, 15 janv. 2013, aff. Chaplin c/Royaume-Uni.48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10),

Communiqué de presse du Greffier de la Cour CEDH du 15.01.2013

Décision de la Cour La Cour souligne l'importance de la liberté de religion, élément essentiel de l'identité des croyants et fondement – parmi d'autres – des sociétés démocratiques pluralistes. La liberté de religion garantie par l'article 9 de la Convention implique la liberté de manifester sa religion, y compris sur le lieu de travail. Toutefois, lorsque la pratique religieuse d'un individu empiète sur les droits d'autrui, elle peut faire l'objet de restrictions. Il appartient au premier chef aux autorités des Etats contractants de déterminer les mesures qu'elles estiment nécessaires. Pour sa part, la Cour a pour tâche de vérifier si les mesures prises au niveau national se justifient dans leur principe et si elles ménagent un juste équilibre entre les divers droits et intérêts en présence.

Annexe 14

CEDH du 26 novembre 2015 *Ebrahimian c/France : assistante sociale dans la fonction publique hospitalière*

Extrait :

71. Il ressort du rapport de l'Observatoire sur la laïcité, en sa partie « État des lieux concernant la laïcité dans les établissements de santé » (paragraphe 29 ci-dessus), que les différends nés de la manifestation des convictions religieuses de personnes travaillant au sein des services hospitaliers sont appréciés au cas par cas, la conciliation des intérêts en présence étant faite par l'administration dans le souci de trouver des solutions à l'amiable. Cette volonté de conciliation est confirmée par la rareté du contentieux de cette nature porté devant les juridictions, ainsi qu'il ressort de la circulaire de 2005 ou des études récentes sur la laïcité (paragraphe 26 et 30 ci-dessus). Enfin, la Cour observe que l'hôpital est un lieu où il est demandé également aux usagers, qui ont pourtant la liberté d'exprimer leurs convictions religieuses, de contribuer à la mise en œuvre du principe de laïcité en s'abstenant de tout prosélytisme et en respectant l'organisation du service et les impératifs de santé et d'hygiène en particulier (paragraphe 23, 29 et 30 ci-dessus) ; en d'autres termes, la réglementation de l'État concerné y fait primer les droits d'autrui, l'égalité de traitement des patients et le fonctionnement du service sur les manifestations des croyances religieuses, ce dont elle prend acte.

Annexe 15

CEDH, 1^{er} juill. 2014, *SAS c/ France* et CEDH, 11 juill. 2017, *Belcacemi et Oussar c/ Belgique*

Extraits

Sur la violation alléguée des articles 8 et 9 de la Convention

44. La Cour a souligné que l'interdiction de porter dans l'espace public une tenue destinée à dissimuler le visage posait des questions tant au regard du droit au respect de la vie privée des femmes qui souhaitent porter le voile intégral pour des raisons tenant à leurs convictions qu'au regard de leur liberté de manifester celle-ci. Cela étant dit, pour autant que cette interdiction est mise en cause par des personnes qui, telles que les requérantes en l'espèce, se plaignent d'être en conséquence empêchées de porter dans l'espace public une tenue que leur pratique d'une religion leur dicte de revêtir, il y a lieu d'examiner cette partie de la requête en mettant l'accent sur la liberté garantie par l'article 9 de la Convention de chacun de manifester sa religion ou ses convictions (S.A.S. c. France, précité, §§ 106-109). i. Sur la qualité de la loi

45. La Cour rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle l'expression « prévue par la loi » veut d'abord que la mesure incriminée ait une base en droit interne, mais a trait aussi à la qualité de la loi en question : cette expression exige l'accessibilité de la loi aux personnes concernées et une formulation assez précise pour leur permettre – en s'entourant, au besoin, de conseils éclairés – de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences pouvant résulter d'un acte déterminé et de régler leur conduite (voir, parmi d'autres, *Leyla Şahin c. Turquie* [GC], no 44774/98, § 84, CEDH 2005-XI, et *Kudrevičius et autres c. Lituanie* [GC], no 37553/05, §§ 108-109, CEDH 2015).

46. La Cour note que la Cour constitutionnelle belge a appliqué ces principes en l'espèce et a considéré que la loi du 1er juin 2011 répondait à ces exigences de précision et de prévisibilité, à condition que les termes « lieux accessibles au public » soient interprétés comme ne visant pas les lieux destinés au culte (voir

l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 6 décembre 2012, considérants B.30 et B.31 de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, cités au paragraphe 27, ci-dessus). La Cour ne décèle rien d'arbitraire dans le raisonnement de la haute juridiction belge. Sachant que les requérantes ont affirmé avoir été en mesure de prévoir qu'elles risquaient de se voir sanctionnées si elles persistaient à porter le voile intégral dans l'espace public (voir paragraphes 9-10, ci-dessus), la Cour ne saurait parvenir à une autre conclusion et considère que la loi du 1er juin 2011 peut passer pour être libellée avec suffisamment de précision pour satisfaire à l'exigence de prévisibilité.

47. Au surplus, la Cour observe, avec le Gouvernement, que l'interdiction litigieuse est formulée dans des termes très proches de ceux qui figurent dans la loi française du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public et que la Cour a considéré dans l'affaire S.A.S. c. France (§ 112) qu'ils remplissaient les critères établis par sa jurisprudence relative au paragraphe 2 des articles 8 et 9 de la Convention. ii. Sur le but légitime poursuivi

48. La Cour constate, comme l'a rappelé l'arrêt de la Cour constitutionnelle sur lequel s'appuie Gouvernement, que les travaux préparatoires de la loi belge (voir paragraphes 18-22, ci-dessus) retiennent, à l'instar de la situation française examinée dans l'affaire S.A.S. c. France, trois objectifs pour justifier l'interdiction litigieuse en Belgique : la sécurité publique, l'égalité entre l'homme et la femme et une certaine conception du « vivre ensemble » dans la société.

49. La Cour rappelle qu'elle a admis, dans l'affaire S.A.S. c. France, que le souci de répondre aux exigences minimales de la vie en société pouvait être considéré comme un élément de la « protection des droits et libertés d'autrui » et que l'interdiction litigieuse pouvait être considérée comme justifiée dans son principe dans la seule mesure où elle vise à garantir les conditions du « vivre ensemble » (§§ 140-142). Elle estime que la même approche s'applique en l'espèce. iii. Sur la nécessité de l'interdiction dans une société démocratique

50. La Cour observe, d'après les travaux préparatoires de la loi ainsi que l'analyse qu'en a faite la Cour constitutionnelle (voir paragraphes 18 et 24, ci-dessus), que

les termes de la problématique telle qu'elle fut débattue en Belgique sont très proches de ceux qui ont présidé à l'adoption de la loi française précitée qu'elle a examinée dans l'arrêt S.A.S. c. France.

51. Ainsi qu'elle l'a clairement exprimé dans l'arrêt S.A.S. c. France, la Cour se doit de rappeler que le mécanisme de contrôle institué par la Convention a un rôle fondamentalement subsidiaire et que les autorités nationales jouissent d'une légitimité démocratique directe en ce qui concerne la protection des droits de l'homme. En outre, grâce à leurs contacts directs et constants avec les forces vives de leur pays, les autorités de l'État se trouvent en principe mieux placées que le juge international pour évaluer les besoins et le contexte locaux (Dubská et Krejzová c. République tchèque [GC], nos 28859/11 et 28473/12, § 175, 15 novembre 2016). Lorsque des questions de politique générale sont en jeu, sur lesquelles de profondes divergences peuvent raisonnablement exister dans un État démocratique, il y a lieu d'accorder une importance particulière au rôle du décideur national. S'agissant de l'article 9 de la Convention, il convient, en principe, de reconnaître à l'État une ample marge d'appréciation pour décider si et dans quelle mesure une restriction au droit de manifester sa religion ou ses convictions est « nécessaire ». Cela étant, pour déterminer l'ampleur de la marge d'appréciation dans une affaire donnée, la Cour doit également tenir compte de l'enjeu propre à l'espèce. Elle peut aussi, le cas échéant, prendre en considération le consensus et les valeurs communes qui se dégagent de la pratique des États parties à la Convention (S.A.S. c. France, précité, § 129).

52. La Cour a pleinement conscience qu'un État qui, comme la Belgique, s'engage dans un tel processus normatif prend le risque de contribuer à la consolidation des stéréotypes affectant certaines catégories de personnes et d'encourager l'expression de l'intolérance, et que la prohibition critiquée, même si elle n'est pas fondée sur la connotation religieuse de l'habit, pèse pour l'essentiel sur les femmes musulmanes qui souhaitent porter le voile intégral (S.A.S. c. France, précité, § 149). Elle n'ignore pas davantage qu'en interdisant de revêtir dans l'espace public une tenue destinée à dissimuler le visage, l'État défendeur restreint d'une certaine façon le champ du pluralisme, dans la mesure où

l'interdiction fait obstacle à ce que certaines femmes expriment leur personnalité et leurs convictions en portant le voile intégral en public (S.A.S. c. France, précité, § 153).

53. Toutefois, l'État défendeur a entendu, en adoptant les dispositions litigieuses, répondre à une pratique qu'il jugeait incompatible, dans la société belge, avec les modalités de communication sociale et plus généralement l'établissement de rapports humains indispensables à la vie en société (voir l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 6 décembre 2012, considérant B.21, cité au paragraphe 27, ci-dessus). Ce faisant, il s'agissait de protéger une modalité d'interaction entre les individus essentielle, pour l'État défendeur, au fonctionnement d'une société démocratique (voir l'arrêt précité, considérant B.28, cité au paragraphe 27, ci-dessus). Dans cette perspective, à l'instar de la situation qui s'est présentée en France (S.A.S. c. France, précité, § 153), il apparaît que la question de l'acceptation ou non du port du voile intégral dans l'espace public belge constitue un choix de société.

54. La Cour réitère, comme elle l'a souligné dans l'arrêt S.A.S. c. France précité (§§ 153-155), que dans un tel cas de figure elle se doit de faire preuve de réserve dans l'exercice de son contrôle de conventionalité dès lors qu'il la conduit à évaluer un arbitrage effectué selon des modalités démocratiques au sein de la société belge. À ce sujet, elle relève que le processus décisionnel ayant débouché sur l'interdiction en cause a duré plusieurs années et a été marqué par un large débat au sein de la Chambre des représentants ainsi que par un examen circonstancié et complet de l'ensemble des intérêts en jeu par la Cour constitutionnelle.

55. La Cour souligne en outre qu'il n'y a, entre les États membres du Conseil de l'Europe, toujours aucun consensus en la matière, que ce soit pour ou contre une interdiction générale du port du voile intégral dans l'espace public, ce qui justifie de l'avis de la Cour de reconnaître à l'État défendeur une marge d'appréciation très large (S.A.S. c. France, précité, § 156).

56. Reste, pour conclure sur la proportionnalité de la restriction en l'espèce, à examiner la manière dont la règle est appliquée en cas d'infraction. Sur ce point, la loi belge, qui assortit l'interdiction d'une sanction pénale pouvant aller jusqu'à une peine d'emprisonnement (voir paragraphe 17, ci-dessus), se distingue de la législation française qui ne prévoit qu'une peine d'amende. Le poids à donner à ce facteur n'a donc pas été évalué par la Grande Chambre dans l'affaire S.A.S. c. France précitée.

57. La Cour observe que la sanction retenue en premier lieu par le législateur belge, à savoir l'amende, est la sanction pénale la plus légère (voir considérant B.29.1 de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, cité au paragraphe 27, ci-dessus et, mutatis mutandis, S.A.S. c. France, précité, § 152), et qu'une sanction plus lourde, à savoir la peine d'emprisonnement, ne peut être appliquée qu'en cas de récidive (voir le considérant précité de l'arrêt de la Cour constitutionnelle).

58. Des explications fournies par le Gouvernement (voir paragraphe 43, ci-dessus), la Cour constate que l'application de la loi par les juridictions pénales doit se faire dans le respect du principe de proportionnalité et de la Convention et que la lourdeur de la sanction d'emprisonnement à laquelle les requérantes pourraient théoriquement être exposées est tempérée au niveau de sa mise en œuvre par l'absence d'automatisme dans son application. 59. La Cour relève en outre que la situation belge est caractérisée par le fait que l'infraction de dissimulation du visage dans l'espace public est une infraction « mixte » relevant tant de la procédure pénale que de l'action administrative et que, dans le cadre de cette dernière, et contrairement à ce que soutiennent les requérantes, des mesures alternatives sont possibles et entreprises en pratique au niveau communal.

60. Pour le reste, la Cour relève que la présente requête ne porte pas sur une sanction spécifique dont les requérantes auraient fait l'objet. Elle est d'avis que l'appréciation in concreto du caractère proportionné d'une sanction qui devrait être imposée sur base de la loi du 1er juin 2011 est une tâche qui relève de la compétence du juge national, le rôle de la Cour se limitant à constater,

conformément au caractère subsidiaire de son contrôle, un éventuel dépassement de la marge d'appréciation accordée à l'État défendeur.

61. En conséquence, notamment au regard de l'ampleur de la marge d'appréciation dont disposait l'État défendeur en l'espèce, la Cour conclut que l'interdiction que pose la loi du 1er juin 2011, quoique controversée et présentant indéniablement des risques en termes de promotion de la tolérance au sein de la société (*S.A.S. c. France*, précité, §§ 146-149), peut passer pour proportionnée au but poursuivi, à savoir la préservation des 18 ARRÊT BELCACEMI ET OUSSAR c. BELGIQUE conditions du « vivre ensemble » en tant qu'élément de la « protection des droits et libertés d'autrui ».

62. La restriction litigieuse peut donc passer pour « nécessaire », « dans une société démocratique ». Cette conclusion vaut au regard de l'article 8 de la Convention comme de l'article 9.

63. Partant, il n'y a violation ni de l'article 8 ni de l'article 9 de la Convention.

Cour de Justice de l'Union Européenne

Annexe 16

CJUE, gr. ch., 14 mars 2017, Bougnaoui et ADDH, n° C-188/15

Communiqué de presse de la Cour n° 30/17 Luxembourg, le 14 mars 2017

Mme Asma Bougnaoui a rencontré, au mois d'octobre 2007, lors d'une foire étudiante, préalablement à son embauche par l'entreprise privée Micropole, un représentant de celle-ci, qui l'a informée du fait que le port du foulard islamique pourrait poser problème quand elle serait en contact avec les clients de cette société. Lorsque Mme Bougnaoui s'est présentée, le 4 février 2008, à Micropole pour y effectuer son stage de fin d'études, elle portait un simple bandana. Par la suite, elle a porté un foulard islamique sur son lieu de travail. À la fin de ce stage, Micropole l'a engagée, à compter du 15 juillet 2008, sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'ingénieur d'études. À la suite d'une plainte d'un client auquel elle avait été assignée par Micropole, cette entreprise a réaffirmé le principe de nécessaire neutralité à l'égard de sa clientèle et lui a demandé de ne plus porter le voile. Mme Bougnaoui s'y est opposée et a été licenciée par la suite. Elle a contesté son licenciement devant les juridictions françaises. Saisie de l'affaire, la Cour de cassation française demande à la Cour de justice si la volonté d'un employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne plus voir ses services fournis par une travailleuse qui porte un foulard islamique peut être considérée comme une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » au sens de la directive. Dans son arrêt d'aujourd'hui, la Cour constate tout d'abord que la décision de renvoi ne permet pas de savoir si la question de la Cour de cassation repose sur le constat d'une différence de traitement directement ou indirectement fondée sur la religion ou les convictions. Il appartient dès lors à la Cour de cassation de vérifier si le licenciement de Mme Bougnaoui a été fondé sur le non-respect d'une règle interne prohibant le port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Si tel est le cas, il revient à cette juridiction de vérifier si les conditions relevées dans l'arrêt *G4S Secure Solutions* sont réunies,

à savoir si la différence de traitement, découlant d'une règle interne d'apparence neutre risquant d'aboutir, en fait, à un désavantage particulier pour certaines personnes, est objectivement justifiée par la poursuite d'une politique de neutralité et si elle est appropriée et nécessaire. En revanche, dans le cas où le licenciement de Mme Bougnaoui ne serait pas fondé sur l'existence d'une telle règle interne, il y aurait lieu de déterminer si la volonté d'un employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne plus voir ses services fournis par une travailleuse qui porte un foulard islamique serait justifiée au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive, selon laquelle les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement prohibée par la directive ne constitue pas une discrimination lorsqu'en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif est légitime et que l'exigence est proportionnée. À cet égard, la Cour rappelle que ce n'est que dans des conditions très limitées qu'une caractéristique liée, notamment, à la religion peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante. En effet, cette notion renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice d'une activité professionnelle et ne couvre pas des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client. La Cour répond donc que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits du client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive.

Annexe 17

CJUE, gr.ch., 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions*, n°C-157/15.

Communiqué de presse de la Cour n° 30/17 Luxembourg, le 14 mars 2017

Affaire C-157/15, *G4S Secure Solutions* Le 12 février 2003, M me Samira Achbita, de confession musulmane, a été engagée comme réceptionniste par l'entreprise G4S. Cette entreprise privée fournit notamment des services de réception et d'accueil à des clients tant du secteur public que du secteur privé. À l'époque du recrutement de Mme Achbita, une règle non écrite au sein de G4S interdisait aux travailleurs de porter des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail. En avril 2006, Mme Achbita a fait savoir à son employeur qu'elle avait l'intention de porter le foulard islamique pendant les heures de travail. En réponse, la direction de G4S l'a informée que le port du foulard ne serait pas toléré car le port visible de signes politiques, philosophiques ou religieux était contraire à la neutralité à laquelle s'astreignait l'entreprise dans ses contacts avec ses clients. Le 12 mai 2006, après un arrêt de travail pour cause de maladie, Mme Achbita a fait savoir à son employeur qu'elle reprendrait le travail le 15 mai et qu'elle porterait désormais le foulard islamique. Le 29 mai 2006, le comité d'entreprise de G4S a approuvé une modification du règlement intérieur, entrée en vigueur le 13 juin 2006. Il y est stipulé qu'« il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ». Le 12 juin 2006, en raison de sa volonté persistante de porter le foulard islamique sur son lieu de travail, M me Achbita a été licenciée. Elle a contesté ce licenciement devant les juridictions belges. Saisi de l'affaire, le Hof van Cassatie (Cour de cassation, Belgique) s'interroge sur l'interprétation de la directive de l'Union sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹. En substance, cette juridiction souhaite savoir si l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne générale d'une entreprise privée, constitue une discrimination directe. Dans son arrêt d'aujourd'hui, la Cour de justice rappelle tout d'abord que la directive entend par « principe d'égalité

de traitement » l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée, entre autres, sur la religion. Bien que la directive ne contienne pas de définition de la notion de « religion », le législateur de l'Union s'est référé à la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) ainsi qu'aux traditions constitutionnelles communes aux États membres, réaffirmées dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union. Dès lors, la notion de religion doit être interprétée comme couvrant tant le fait d'avoir des convictions religieuses que la liberté des personnes de manifester celles-ci en public. 1 Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16). La Cour constate que la règle interne de G4S se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions. Cette règle traite, dès lors, de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant notamment, de manière générale et indifférenciée, une neutralité vestimentaire. Il ne ressort pas des éléments du dossier dont dispose la Cour que cette règle interne a été appliquée différemment à Mme Achbita par rapport aux autres travailleurs de G4S. Par conséquent, une telle règle interne n'instaure pas de différence de traitement directement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de la directive. La Cour relève qu'il n'est toutefois pas exclu que le juge national puisse arriver à la conclusion que la règle interne instaure une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou sur les convictions, s'il était établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle contient aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données. Cependant, une telle différence de traitement ne serait pas constitutive d'une discrimination indirecte si elle était justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires. Tout en soulignant que le juge national saisi du litige est seul compétent pour déterminer si et dans quelle mesure la règle interne est conforme à ces exigences, la Cour fournit des indications à cet égard. Elle relève que la volonté d'un employeur d'afficher une image de neutralité vis-à-vis de ses clients tant publics

que privés est légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués les travailleurs qui entrent en contact avec les clients. En effet, ce souhait se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue par la Charte. En outre, l'interdiction du port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique. À cet égard, le juge national doit vérifier si G4S avait établi, préalablement au licenciement de Mme Achbita, une politique générale et indifférenciée à cet égard. En l'occurrence, il convient également de vérifier si l'interdiction vise uniquement les travailleurs de G4S qui sont en relation avec les clients. Si tel est le cas, l'interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire pour atteindre le but poursuivi. Il convient en outre de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à G4S de proposer à Mme Achbita un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de la licencier. Dès lors, la Cour conclut que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de la directive. En revanche, une telle interdiction est susceptible de constituer une discrimination indirecte s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données. Toutefois, une telle discrimination indirecte peut être objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse, pourvu que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. Il appartient à la Cour de cassation belge de vérifier ces conditions.

Juridiction judiciaire**Cour de cassation**

Annexe 18

Cass. soc., 17 oct. 1973, pourvoi: 72-40360

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles 1134 du code civil, 3 du chapitre 2 de la convention collective du travail de la métallurgie de l'arrondissement de Valenciennes, 2 du règlement intérieur de la société Fives-Lille-Cail, 23 du livre 1 du code du travail, fausse application du principe du respect de la vie privée, ensemble violation de l'article 7 de la loi du 20 avril 1810, défaut de motifs et manque de base légale, attendu qu'Hubert X..., embauche le 1er juin 1970 en qualité de fraiseur par la société anonyme Fives-Lille-Cail a été licencié par lettre du 28 septembre suivant avec effet immédiat, pour n'avoir pas déclaré son état de prêtre et s'être borné à indiquer qu'avant son stage de formation professionnelle il était commerçant, ce en violation de l'article 2 du règlement intérieur de l'entreprise selon lequel toute fausse déclaration a l'embauchage entraîne, , des constatation, le licenciement sans préavis ni indemnité de son auteur ;

Qu'en son pourvoi, la société susnommée fait grief à l'arrêt confirmatif attaque de l'avoir condamnée à payer une semaine de préavis et 5 000 francs de dommages et intérêts à Hubert X..., en relevant essentiellement que le fait pour celui-ci d'avoir dissimulé son état de prêtre ainsi que son véritable niveau d'études et de formation intellectuelle lors du questionnaire préalable à l'embauchage ne constituait pas une infraction au règlement intérieur et que la société avait commis une faute grave en le congédiant sans délai, que le questionnaire d'embauchage ne devait pas concerner des domaines sans lien direct et nécessaire avec l'activité professionnelle du candidat à l'emploi, notamment les opinions religieuses ou politiques de ce dernier, ce qui heurterait le principe du respect de la vie privée ;

Que la sujétion du prêtre a son évêque relevait du seul domaine spirituel différent de celui où se situaient les relations d'ordre économique entre employeur et salariés, alors que, d'une part, le niveau général de formation intellectuelle, les études suivies et les diplômes acquis ne relèvent en rien de la vie privée et ne sauraient être considérés sans intérêt pour l'appréciation des aptitudes du candidat à un emploi fut-il spécialisé, en sorte qu'il est parfaitement légitime pour un employeur de s'en enquérir et d'en être informé, alors que, d'autre part, l'état sacerdotal, à la différence des opinions politiques ou religieuses, n'appartient pas davantage à la vie privée, étant par lui-même de nature à être divulgué et connu publiquement, en sorte que sa dissimulation que les juges du fond ont expressément déclarée surprenante et que rien ne motivait, revêtait un caractère dolosif et exclusif de toute bonne foi à l'égard de l'employeur et alors que, enfin, l'état sacerdotal entraîne pour le prêtre, à l'égard de son évêque, des obligations qui ne sont pas exclusivement d'ordre spirituel et dérivent d'un lien contractuel dont le juge laïc ne peut ignorer l'existence ;

Mais attendu que le règlement intérieur et le questionnaire se réfèrent aux prescriptions légales et réglementaires ainsi qu'à la convention collective en vigueur, selon laquelle les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine raciale ni l'appartenance à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse ;

Qu'ils ne permettent pas à l'employeur d'exiger des renseignements sans rapport direct avec l'emploi sollicité ;

Que X... avait parfaitement informé la société de ses aptitudes professionnelles, qu'aucun grief n'était formulé sur son travail, et qu'il avait le droit de ne pas révéler son état de prêtre ainsi que l'y autorisait implicitement le règlement intérieur de l'entreprise ;

Que les liens qui l'unissent à l'évêque sont seulement spirituels et moraux ;

Attendu que la cour d'appel retient exactement que les renseignements et pièces demandés lors de l'embauchage avaient pour but de permettre à l'employeur d'apprécier les qualités du salarié en tant qu'ouvrier pour l'emploi sollicité par lui

et ne sauraient concerner des domaines sans lien direct et nécessaire avec cette activité professionnelle ;

Attendu que les juges du fond ont pu en déduire que la société qui avait commis une faute en tentant de connaître des indications que X... qui avait été candidat à l'emploi de fraiseur, n'avait pas à fournir, ne pouvait lui reprocher de s'être abstenu de les donner et avait rompu abusivement son contrat du chef de cette omission ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi contre l'arrêt rendu le 16 décembre 1971 par la cour d'appel de Douai.

Annexe 19

Cass. soc., 24 mars 1998, 95-44738 (affaire du boucher de Mayotte)

Vu les articles 1er et 75 de la Constitution du 4 octobre 1958 et les articles 1134 et 1147 du Code civil ;

Attendu que M. Y..., employé depuis huit ans par M. X... qui exploite à Mamoudzou un magasin d'alimentation de détail a été affecté en 1992 au rayon boucherie, en qualité de boucher ; qu'après deux années passées dans ce rayon, il s'est avisé qu'il était en contact avec de la viande de porc et, estimant que cette situation n'était pas compatible avec sa confession musulmane, il a demandé à son employeur de le muter dans un autre service ; que, devant le refus de son employeur, il a cessé le travail et a saisi le Tribunal en réclamant des indemnités de rupture et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le Tribunal a rejeté cette demande ;

Attendu que, pour infirmer la décision du Tribunal et décider que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le tribunal supérieur d'appel énonce que l'employeur devait respecter les croyances religieuses de M. Y... dans un territoire essentiellement voué à l'Islam qui proscribit la viande de porc ; qu'en l'affectant au rayon boucherie, il aurait dû l'informer qu'il aurait à travailler cette viande, qu'en omettant de l'informer correctement sur la réalité de son nouveau poste de travail et en refusant de le réintégrer dans son service antérieur, l'employeur a commis une faute ;

Attendu, cependant, que 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 ;

D'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, alors que le travail demandé à M. Y... correspondait à celui d'un boucher, poste qu'il avait accepté d'occuper, et alors que le salarié n'a jamais soutenu qu'une clause de son contrat de travail ou une

disposition du statut local prévoyait qu'en raison de ses convictions religieuses il serait dispensé de traiter la viande de porc, le tribunal supérieur d'appel n'a pas caractérisé la faute de l'employeur et a ainsi violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions

Annexe 20

Cass. soc., 13 sept. 2012, pourvoi: 11-20015, affaire du désamiantage et port d'un masque

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ qu'il avait fait valoir dans ses conclusions d'appel, sur la prétendue inobservation des règles de sécurité, qu'il n'existait aucune norme prescrivant aux personnels un rasage quotidien de près, que ce n'est qu'après la visite de l'organisme de contrôle et son licenciement que la société SIDE avait établi une note de service indiquant que les personnels devaient se présenter sur les chantiers de désamiantage et de déplombage parfaitement et quotidiennement rasés, que s'il n'avait pas été parfaitement rasé lors de cette visite il était cependant rasé, et enfin, que s'il s'était exposé à un risque ce jour précis parce qu'insuffisamment rasé du fait de sa maladie, il aurait appartenu au directeur technique présent lors de ce contrôle de lui demander de rentrer à son domicile; que ces conclusions étaient péremptoires dès lors que, selon les constatations de l'arrêt, durant la formation, le formateur n'avait prohibé que le port d'une « barbe drue de plusieurs jours» ; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que le fait relevant de la vie privée d'un salarié, une fois son temps de travail accompli, d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre à son domicile aux fins de retrouver son épouse qui venait de subir une intervention chirurgicale, ne constituait pas une faute disciplinaire et ne justifiait pas le prononcé d'une mesure de licenciement pour faute grave ; qu'en jugeant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°/ que l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave assume la charge de la preuve; qu'en considérant que M. X... ne justifiait d'aucun accord pour utiliser son véhicule personnel tous les soirs après avoir quitté le chantier de

MOUY où il travaillait, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve, violant l'article 1315 du code civil, ensemble les articles L.1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

4°/ que, dans ses conclusions d'appel, M. X... avait fait valoir que s'il avait confié le véhicule de la société à un salarié de la société LE BEC qui intervenait sur le chantier de MOUY, cela ne pouvait lui être reproché dès lors que cette entreprise, dirigée par M. Y... tout comme la société SIDE, faisait partie du même groupe; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ qu'après avoir constaté que le vendredi 19 septembre 2008, M. X... était absent du chantier MOUY, ayant été convoqué au siège de la société SIDE, la cour d'appel ne pouvait considérer comme fautif le fait d'avoir omis, ce même jour, de vérifier le nombre d'heures de travail effectuées par les trois ouvriers sous sa responsabilité ; qu'en retenant ce grief pour admettre la faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

6°/ qu'après avoir constaté que le vendredi 19 septembre 2008, M. X... avait été dans les locaux de l'entreprise pour répondre à une convocation et qu'un certificat de travail établissait un arrêt pour maladie à compter du mardi 23 septembre 2008, cependant que le 22 septembre 2008, le directeur technique présent sur le chantier avait estimé qu'une faute avait été commise par l'équipe ayant opéré le retrait de l'amiante en laissant des tôles de couverture sur le toit, la cour d'appel devait rechercher, ainsi qu'elle y avait été invitée, premièrement, si l'employeur établissait qu'il avait été donné instruction à l'équipe de M. X... d'opérer le retrait «par le dessous», de sorte qu'il aurait été opéré de façon fautive «par le dessus», et, deuxièmement, s'il résultait du bulletin de salaire offert en preuve, que M. X... avait été absent du chantier de MOUY le lundi 22 septembre 2008 ; qu'en s'abstenant de procéder à ces recherches avant d'admettre la faute grave, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa

décision au regard des articles L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

7°/ que, dans ses conclusions d'appel, M. X... avait soutenu que la plupart des soixante appels passés depuis son téléphone portable durant le mois d'août l'avaient été à propos de son travail, et cela sans dépassement du forfait; que ces conclusions étaient péremptoires dès lors qu'il appartenait à l'employeur sur qui pesait la charge de la preuve de la faute grave alléguée d'établir le contraire; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a constaté, par motifs adoptés, sans méconnaître les règles d'administration de la preuve, que les manquements invoqués par l'employeur étaient avérés, au regard des responsabilités du salarié et des instructions reçues, et que les justifications avancées par le salarié n'étaient pas établies ; qu'elle a pu déduire de l'accumulation de ces manquements sur une courte période de temps qu'ils rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et constituaient une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :
Rejette le pourvoi.

Annexe 21

Cass. soc., 19 mars 2013, CPAM 93, pourvoi 12-11.690

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 9 novembre 2011), que Mme X... a été engagée par contrat de travail à durée indéterminée le 4 septembre 2001 par la caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis en qualité de technicienne prestations maladie ; que le règlement intérieur de la caisse a été complété le 10 février 2004 par une note de service interdisant « le port de vêtements ou d'accessoires positionnant clairement un agent comme représentant un groupe, une ethnie, une religion, une obédience politique ou quelque croyance que ce soit » et notamment « le port d'un voile islamique, même sous forme de bonnet » ; qu'elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse le 29 juin 2004 aux motifs qu'elle portait un foulard islamique en forme de bonnet ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 24 mai 2005 en nullité de son licenciement en soutenant que celui-ci était discriminatoire au regard de ses convictions religieuses ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande, alors, selon le moyen :

1°/ que les principes de laïcité et de neutralité n'ont vocation à s'appliquer qu'à l'Etat, aux collectivités publiques, aux personnes morales de droit public et à leurs agents ; qu'en affirmant que ces principes justifiaient en l'espèce le licenciement de Mme X..., en ce que ceux-ci lui interdisaient, dans le cadre de ses fonctions, de porter un « foulard en bonnet » manifestant son appartenance à la religion musulmane quand celle-ci n'était pas un agent de l'Etat, d'une collectivité publique ou d'une personne morale de droit public, mais une salariée de droit privé travaillant pour le compte d'une personne morale de droit privé, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article 1er de la Constitution et par refus d'application les articles 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article L. 1132-1 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en affirmant que le licenciement de Mme X..., lequel trouvait son unique cause dans le fait que celle-ci portait, dans l'exercice de ses fonctions un « foulard en bonnet » manifestant son appartenance religieuse, sans rechercher, ainsi que cela lui était demandé, si au regard des fonctions qu'elle exerçait, lesquelles ne la conduisaient pas à être en contact avec les assurés, l'interdiction qui lui était ainsi faite de porter un « foulard en bonnet », était justifiée au regard de la nature des tâches qu'elle avait à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail et des articles 1er de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

3°/ qu'en disant que le licenciement était justifié quand elle avait elle-même relevé que la salariée portait un simple « foulard en bonnet », ce dont il résultait que l'interdiction qui lui avait été faite n'était pas proportionnée au but recherché, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail et les articles 1er de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

4°/ qu'aux termes de l'article L. 1321-3 du code du travail, un règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'à cet égard, un règlement intérieur ne saurait apporter de restriction générale à l'exercice d'une liberté fondamentale ; qu'en décidant que le licenciement de Mme X... était fondé dès lors que celle-ci n'avait pas respecté le règlement intérieur de la caisse primaire d'assurance maladie, lequel interdisait pourtant, de façon générale, aux salariés de la caisse le port de vêtements ou d'accessoires manifestement leur appartenance à un groupe, une ethnie, une religion, une obédience politique ou quelque croyance que ce soit et comportait ainsi une restriction générale à l'exercice d'une liberté

fondamentale, la cour d'appel a violé l'article L. 1321-3 du code du travail, ensemble les articles 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu exactement que les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé et que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires ;

Et attendu qu'ayant retenu que la salariée exerce ses fonctions dans un service public en raison de la nature de l'activité exercée par la caisse, qui consiste notamment à délivrer des prestations maladie aux assurés sociaux de la Seine-Saint-Denis, qu'elle travaille en particulier comme « technicienne de prestations maladie » dans un centre accueillant en moyenne six cent cinquante usagers par jour, peu important que la salariée soit ou non directement en contact avec le public, la cour d'appel a pu en déduire que la restriction instaurée par le règlement intérieur de la caisse était nécessaire à la mise en oeuvre du principe de laïcité de nature à assurer aux yeux des usagers la neutralité du service public ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

Annexe 22

Cass. soc., 19 mars 2013, Baby Loup, pourvoi 11-28.845

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu que le principe de laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ; qu'il ne peut dès lors être invoqué pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail ; qu'il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, suivant contrat à durée indéterminée du 1er janvier 1997, lequel faisait suite à un emploi solidarité du 6 décembre 1991 au 6 juin 1992 et à un contrat de qualification du 1er décembre 1993 au 30 novembre 1995, Mme X... épouse Y... a été engagée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe de la crèche et halte-garderie gérée par l'association Baby Loup ; qu'ayant bénéficié en mai 2003 d'un congé maternité suivi d'un congé parental jusqu'au 8 décembre 2008, elle a été convoquée par lettre du 9 décembre 2008 à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire, et licenciée le 19 décembre 2008 pour faute grave aux motifs notamment qu'elle avait contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de l'association en portant un voile islamique ; que, s'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, Mme X... épouse Y... a saisi la juridiction prud'homale le 9 février 2009, à titre principal, en nullité de son licenciement ;

Attendu que, pour dire le licenciement fondé et rejeter la demande de nullité du licenciement, l'arrêt retient que les statuts de l'association précisent que celle-ci a pour but de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'oeuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier, qu'elle s'efforce de répondre à l'ensemble des besoins collectifs émanant des familles, avec comme objectif la revalorisation de la vie locale, sur le plan professionnel, social et culturel sans distinction d'opinion politique ou confessionnelle, que conformément à ces dispositions la crèche doit assurer une neutralité du personnel dès lors qu'elle a pour vocation d'accueillir tous les enfants du quartier quelle que soit leur appartenance culturelle ou religieuse, que ces enfants, compte tenu de leur jeune âge, n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse, que tel est le sens des dispositions du règlement intérieur entré en vigueur le 15 juillet 2003, lequel, au titre des règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'association, prévoit que le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche, que les restrictions ainsi prévues apparaissent dès lors justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché au sens des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail, qu'il résulte des pièces fournies, notamment de l'attestation d'une éducatrice de jeunes enfants, que la salariée, au titre de ses fonctions, était en contact avec les enfants ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le règlement intérieur de l'association Baby Loup prévoit que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche », ce dont il se déduisait que la clause du règlement intérieur, instaurant

une restriction générale et imprécise, ne répondait pas aux exigences de l'article L. 1321-3 du code du travail et que le licenciement, prononcé pour un motif discriminatoire, était nul, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés à la lettre de licenciement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres griefs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions.

Annexe 23

A.P. 25 juin 2014 pourvoi 13-28.369, affaire Baby loup, 2^{ème} arrêt

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu que le principe de laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ; qu'il ne peut dès lors être invoqué pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail ; qu'il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, suivant contrat à durée indéterminée du 1er janvier 1997, lequel faisait suite à un emploi solidarité du 6 décembre 1991 au 6 juin 1992 et à un contrat de qualification du 1er décembre 1993 au 30 novembre 1995, Mme X... épouse Y... a été engagée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe de la crèche et halte-garderie gérée par l'association Baby Loup ; qu'ayant bénéficié en mai 2003 d'un congé maternité suivi d'un congé parental jusqu'au 8 décembre 2008, elle a été convoquée par lettre du 9 décembre 2008 à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire, et licenciée le 19 décembre 2008 pour faute grave aux motifs notamment qu'elle avait contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de l'association en portant un voile islamique ; que, s'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, Mme X... épouse Y... a saisi la juridiction prud'homale le 9 février 2009, à titre principal, en nullité de son licenciement ;

Attendu que, pour dire le licenciement fondé et rejeter la demande de nullité du licenciement, l'arrêt retient que les statuts de l'association précisent que celle-ci a pour but de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu

défavorisé et d'oeuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier, qu'elle s'efforce de répondre à l'ensemble des besoins collectifs émanant des familles, avec comme objectif la revalorisation de la vie locale, sur le plan professionnel, social et culturel sans distinction d'opinion politique ou confessionnelle, que conformément à ces dispositions la crèche doit assurer une neutralité du personnel dès lors qu'elle a pour vocation d'accueillir tous les enfants du quartier quelle que soit leur appartenance culturelle ou religieuse, que ces enfants, compte tenu de leur jeune âge, n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse, que tel est le sens des dispositions du règlement intérieur entré en vigueur le 15 juillet 2003, lequel, au titre des règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'association, prévoit que le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche, que les restrictions ainsi prévues apparaissent dès lors justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché au sens des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail, qu'il résulte des pièces fournies, notamment de l'attestation d'une éducatrice de jeunes enfants, que la salariée, au titre de ses fonctions, était en contact avec les enfants ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le règlement intérieur de l'association Baby Loup prévoit que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche », ce dont il se déduisait que la clause du règlement intérieur, instaurant une restriction générale et imprécise, ne répondait pas aux exigences de l'article L. 1321-3 du code du travail et que le licenciement, prononcé pour un motif discriminatoire, était nul, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés à

la lettre de licenciement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres griefs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions,

Annexe 24

Cass soc, 22 novembre 2017, pourvoi13-19.855

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction applicable, L. 1133-1, L. 1321-3, 2°, du code du travail, dans sa rédaction applicable, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Attendu qu'il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ; qu'aux termes de l'article L. 1321-3, 2°, du code du travail, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

Attendu que, saisie par la Cour de cassation dans le présent pourvoi d'une question préjudicielle, la Cour de justice de l'Union européenne, par arrêt du 14 mars 2017 (CJUE, Asma X..., aff. C-188/15), a dit pour droit : "L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition" ;

Attendu, par ailleurs, que, par arrêt du même jour (CJUE, 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15), la Cour de justice a dit pour droit : "L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive ; qu'en revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78/CE s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier" ;

Attendu que la Cour de justice a précisé, dans les motifs de cette dernière décision (§ 43), s'agissant du refus d'une salariée de renoncer au port du foulard islamique dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès de clients de l'employeur, qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à l'employeur, face à un tel refus, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ;

Attendu qu'il en résulte que l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le

règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ; qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée à compter du 15 juillet 2008 par contrat de travail à durée indéterminée par la société Micropole univers, société de conseil, d'ingénierie et de formation spécialisée dans le développement et l'intégration de solutions décisionnelles, en qualité d'ingénieur d'études ; qu'elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 15 juin 2009 et licenciée par lettre du 22 juin 2009 pour faute pour avoir refusé d'ôter son foulard islamique lorsqu'elle intervenait dans des entreprises clientes de la société ; que la salariée a saisi le 10 novembre 2009 la juridiction prud'homale en contestant son licenciement et en faisant valoir qu'il constituait une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses ;

Attendu que, pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'une entreprise doit tenir compte de la diversité des clients et de leurs convictions et qu'elle est donc naturellement amenée à imposer aux employés qu'elle envoie au contact de sa clientèle une obligation de discrétion qui respecte les convictions de chacun, à la condition toutefois que la restriction qui en résulte soit justifiée par la nature de la tâche à effectuer et proportionnée au but recherché, qu'en l'espèce, il est établi qu'une société cliente a souhaité que les interventions de la salariée se fassent désormais sans port de voile afin de ne pas gêner certains de ses collaborateurs, que la restriction que l'employeur a alors imposée à la liberté de la salariée de manifester ses convictions religieuses

par sa tenue vestimentaire a été proportionnée au but recherché puisque seulement limitée aux contacts avec la clientèle, les travaux effectués dans ses locaux par un ingénieur d'études portant un voile ne lui créant aucune difficulté selon ses propres déclarations, qu'ainsi, il apparaît que le licenciement ne procède pas d'une discrimination tenant à ses convictions religieuses puisque la salariée était autorisée à continuer à les exprimer au sein de l'entreprise mais qu'il est justifié par une restriction légitime procédant des intérêts de l'entreprise alors que la liberté donnée à la salariée de manifester ses convictions religieuses débordait le périmètre de l'entreprise et empiétait sur les sensibilités de ses clients et donc sur les droits d'autrui ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur en application de l'article L. 1321-5 du code du travail et que l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec les clients résultait seulement d'un ordre oral donné à une salariée et visant un signe religieux déterminé, ce dont il résultait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses, et alors qu'il résulte de l'arrêt de la Cour de justice en réponse à la question préjudicielle posée que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une salariée portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive du 27 novembre 2000, la cour d'appel a méconnu la portée des textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, en toutes ses dispositions

Juridiction administrative

Annexe 25

Cour administrative d'appel de Versailles, N° 15VE03582, 19 décembre 2017 (affaire de l'agent hospitalier portant la barbe)

1. Considérant que, par une convention du 17 octobre 2012, modifiée par un avenant du 7 juin 2013, signée entre M. A...et le centre hospitalier de Saint-Denis, complétée par une convention-cadre signée le 29 mars 2013 entre le centre hospitalier et le National Liver Institute de l'université égyptienne de Menoufiya, il a été prévu que M. A...serait accueilli en qualité de stagiaire associé au sein du service de chirurgie générale, viscérale et digestive, sur le fondement des dispositions du 1° de l'article R. 6134-2 du code de la santé publique, durant la période du 4 novembre 2013 au 2 novembre 2014 ; que, par une décision du 13 février 2014, le centre hospitalier a résilié la convention du 17 octobre 2012 et mis fin au stage de M. A...et l'a informé qu'il était également, par voie de conséquence, mis fin à la convention liant le centre hospitalier au National Liver Institute ; que M. A...a demandé au Tribunal administratif de Montreuil l'annulation de cette décision ; que, par un jugement du 25 septembre 2015 dont M. A...relève appel, le tribunal administratif a rejeté sa demande ;

2. Considérant qu'il y a lieu, par adoption des motifs retenus par les premiers juges, d'écarter les moyens déjà invoqués en première instance et repris en appel tirés de l'incompétence du signataire de la mesure de résiliation en litige et de ce que M. A...ne pouvait être contraint de quitter avant le 21 avril 2014 le logement qui lui avait été attribué ;

3. Considérant que si l'article 6 de la convention de stage conclue le 17 octobre 2012 entre M. A...et le centre hospitalier de Saint-Denis prévoit que M. A...est soumis, pendant la durée de son stage, au régime disciplinaire prévu aux articles

R. 6153-29 à R. 6153-40 du code de la santé publique, c'est toutefois, en cas de décision mettant fin au stage ou de mesures de suspension, à l'exclusion de la règle de saisine du conseil de discipline, dès lors que ce même article prévoit que de telles mesures sont prises par le directeur de l'établissement de santé dont relève le stagiaire associé, après avis du praticien responsable du suivi du stage ;

4. Considérant que la circonstance que la décision en litige ait fait mention, dans un rappel chronologique des faits, qu'il avait été demandé, en application de l'article R. 6153-31 du code de la santé publique, à l'agence régionale de santé de réunir le conseil de discipline mais que cette dernière ayant indiqué que cet article n'étant pas applicable, il appartenait au seul centre hospitalier de régler la situation est sans incidence sur la légalité de la mesure en litige, dès lors, ainsi qu'il a été dit précédemment, que le conseil de discipline n'avait pas à être saisi ;

5. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le praticien responsable du suivi du stage de M. A...a donné son avis, le 5 novembre 2013, sur la mesure envisagée à l'encontre de l'intéressé en précisant que " devant les perturbations suscitées par cette situation au sein de son service et de l'établissement hospitalier en général il se range à la position de l'administration " ; que, par suite, le moyen tiré de ce que cet avis n'aurait pas été recueilli doit être écarté ;

6. Considérant qu'il résulte des textes constitutionnels et législatifs que le principe de liberté de conscience ainsi que celui de la laïcité de l'Etat et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble de ceux-ci ; que si tout agent public bénéficie de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination dans l'accès aux fonctions comme dans le déroulement de la carrière qui serait fondée sur leur religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses ; que, dès lors, il appartient à l'autorité administrative compétente de faire cesser toute atteinte constituée par la manifestation par

un agent public de ses croyances religieuses dans l'exercice de ses fonctions, résultant notamment du port d'un signe destiné à marquer son appartenance à une religion ;

7. Considérant qu'après s'être présenté au centre hospitalier de Saint-Denis pour y accomplir son stage avec le visage couvert d'une barbe particulièrement imposante,

M. A...a été convoqué par la direction de cet hôpital à un premier entretien le 2 octobre 2013, au cours duquel il lui a été demandé de tailler sa barbe afin qu'elle ne puisse pas être perçue par les agents et les usagers du service public comme la manifestation ostentatoire d'une appartenance religieuse incompatible avec les principes de laïcité et de neutralité du service public ; que cette demande lui a été réitérée les 10 et 14 octobre 2013, sans que M. A...n'y réserve une suite favorable ; que le directeur du centre hospitalier, estimant que ce dernier ne se conformait pas aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi qu'il y était tenu en vertu de l'article 3 de sa convention de stage, a alors procédé à la résiliation de celle-ci ;

8. Considérant que le port d'une barbe, même longue, ne saurait à lui seul constituer un signe d'appartenance religieuse en dehors d'éléments justifiant qu'il représente effectivement, dans les circonstances propres à l'espèce, la manifestation d'une revendication ou d'une appartenance religieuse ; qu'en l'espèce, la direction du centre hospitalier, après avoir indiqué à M. A...que sa barbe, très imposante, était perçue par les membres du personnel comme un signe d'appartenance religieuse et que l'environnement multiculturel de l'établissement rendait l'application des principes de neutralité et de laïcité du service public d'autant plus importante, lui a demandé de tailler sa barbe afin qu'elle ne soit plus de nature à manifester, de façon ostentatoire, une appartenance religieuse ; que les demandes formulées par le centre hospitalier auprès de M. A...étaient justifiées par la nécessité d'assurer, par l'ensemble du personnel, le respect de leurs obligations en matière de neutralité religieuse ;

qu'en réponse à ces demandes, M. A...s'est borné à invoquer le respect de sa vie privée sans pour autant nier que son apparence physique était de nature à manifester ostensiblement un engagement religieux ; que, dans ces conditions, il doit être regardé comme ayant manqué à ses obligations au regard du respect de la laïcité et du principe de neutralité du service public, alors même que le port de sa barbe ne s'est accompagné d'aucun acte de prosélytisme ni d'observations des usagers du service ; qu'un tel manquement était de nature à justifier une mesure disciplinaire ; que, par suite, la sanction de résiliation de la convention qui lui a été infligée n'était pas disproportionnée mais légalement justifiée par les faits ainsi relevés à son encontre ;

9. Considérant que si le centre hospitalier de Saint-Denis ne pouvait légalement procéder à la résiliation de la convention en se fondant sur l'insuffisante maîtrise de la langue française par l'intéressé, alors que celui-ci est titulaire d'un diplôme d'études en langue française 2 et qu'il lui a seulement été reproché un niveau de français " paraissant " insuffisant , il résulte de ce qui précède qu'il aurait pris la même décision en se fondant sur le seul motif tiré de la nécessité d'assurer le respect de la neutralité du service public ;

10. Considérant que la sanction prononcée à l'encontre de M. A...a été prise au regard des nécessités du service public et résulte du refus de l'intéressé de respecter le principe de neutralité de ce service qui l'accueillait en stage ; que, dès lors, elle ne présente pas une atteinte disproportionnée au droit de M. A...à mener une vie privée normale ni ne méconnaît, en tout état de cause, la liberté fondamentale du droit au travail garantie par la charte sociale européenne, l'article 15 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 23 de la déclaration universelle des droits de l'homme et le préambule de la Constitution ;

11. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. A...n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision de résiliation de sa convention du 13

février 2014 ni, par suite, à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Montreuil a rejeté sa demande ; que sa requête doit, dès lors, être rejetée, ainsi que, par voie de conséquence, ses conclusions présentées aux fins d'injonction de maintien de sa rémunération et au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

12. Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et de mettre à la charge de M. A...le versement de la somme de 1 000 euros au centre hospitalier de Saint-Denis au titre des frais qu'il a exposés non compris dans les dépens ;

Décide :

Article 1er : La requête de M. A... est rejetée.

Halde

Annexe 26

Halde, Délib. n° 2010-166, 18 oct. 2010

Extrait du rapport annuel de la Halde 2010

Le port du voile conditionné aux règles d'hygiène La Halde a été saisie d'une réclamation d'une femme de confession musulmane, agent hôtelier dans une maison de retraite, ayant fait l'objet d'un licenciement pour faute grave fondé sur son refus d'ôter son foulard dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. La Halde note que son employeur l'a dispensée d'activité avec maintien du salaire à son retour de congé parental, afin de se donner le temps de trouver une solution conciliant les convictions religieuses de la réclamante, les intérêts des résidents âgés (moyenne d'âge 87 ans) et les tâches qui lui sont dévolues dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. À l'issue de cette période de réflexion, le directeur de l'établissement a fait une proposition à la réclamante: • Lorsqu'elle effectue le service en salle pour les résidents, deux options sont possibles : - soit elle porte la "charlotte", mais pas le voile, - soit elle porte un foulard noué derrière les oreilles. • Lorsqu'elle est en cuisine, la réclamante doit porter obligatoirement et uniquement la "charlotte" comme tous les salariés, et ce, conformément aux règles d'hygiène. La Halde a constaté que la réclamante a refusé ces solutions et, par là, refusé de se soumettre aux règles d'hygiène imposées par son activité et que ce seul argument répond aux conditions de justification objective posées aux articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail. La Halde n'a pas retenu la discrimination. Délibération n° 2010-166 du 18 octobre 2010.

Annexe 27

Charte de la diversité

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.

Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.

Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.

Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**

Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en oeuvre, pratiques et résultats.

Annexe 28

Code de sécurité intérieure, du Code de sécurité intérieure, Article L211-1 et suiv.

❖ Article L211-1

Sont soumis à l'obligation d'une déclaration préalable tous cortèges, défilés et rassemblements de personnes, et, d'une façon générale, toutes manifestations sur la voie publique.

Toutefois, sont dispensées de cette déclaration les sorties sur la voie publique conformes aux usages locaux.

Les réunions publiques sont régies par les dispositions de l'article 6 de la loi du 30 juin 1881.

❖ Article L211-2

La déclaration est faite à la mairie de la commune ou aux mairies des différentes communes sur le territoire desquelles la manifestation doit avoir lieu, trois jours francs au moins et quinze jours francs au plus avant la date de la manifestation. A Paris, la déclaration est faite à la préfecture de police. Elle est faite au représentant de l'Etat dans le département en ce qui concerne les communes où est instituée la police d'Etat.

La déclaration fait connaître les noms, prénoms et domiciles des organisateurs et est signée par trois d'entre eux faisant élection de domicile dans le département ; elle indique le but de la manifestation, le lieu, la date et l'heure du rassemblement des groupements invités à y prendre part et, s'il y a lieu, l'itinéraire projeté.

L'autorité qui reçoit la déclaration en délivre immédiatement un récépissé.

❖ Article L211-3

Si les circonstances font craindre des troubles graves à l'ordre public et à compter du jour de déclaration d'une manifestation sur la voie publique ou si la manifestation n'a pas été déclarée, dès qu'il en a connaissance, le représentant de l'Etat dans le département ou, à Paris, le préfet de police, peut interdire, pendant les vingt-quatre heures qui la précèdent et jusqu'à dispersion, le port et le transport, sans motif légitime, d'objets pouvant constituer une arme au sens de l'article 132-75 du code pénal. L'aire géographique où s'applique cette interdiction se limite aux lieux de la manifestation, aux lieux avoisinants et à leurs accès, son étendue devant demeurer proportionnée aux nécessités que font apparaître les circonstances.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

❖ Article L211-4

Si l'autorité investie des pouvoirs de police estime que la manifestation projetée est de nature à troubler l'ordre public, elle l'interdit par un arrêté qu'elle notifie immédiatement aux signataires de la déclaration au domicile élu. Le maire transmet, dans les vingt-quatre heures, la déclaration au représentant de l'Etat dans le département. Il y joint, le cas échéant, une copie de son arrêté d'interdiction.

Si le maire, compétent pour prendre un arrêté d'interdiction, s'est abstenu de le faire, le représentant de l'Etat dans le département peut y pourvoir dans les conditions prévues à l'article L. 2215-1 du code général des collectivités territoriales.

Annexe 29

LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

Titre IER : De la lutte contre les manquements à la probité

Chapitre II : De la protection des lanceurs d'alerte

❖ Article 6

ELI:

https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/12/9/ECFM1605542L/jo/article_6

Alias: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/12/9/2016-1691/jo/article_6

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte défini par le présent chapitre.

Proof