Avis sur le fait religieux en entreprise

VIE DE L'ASSEMBLÉE PUBLIÉE LE 11/11/2013

Saisine liée : LE FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE

Plénière du 12 novembre 2013

Avis présenté par Edith Arnoult-Brill (groupe des associations) et Gabrielle Simon (groupe CFTC) au nom de la section du travail et de l'emploi

Dans les entreprises privées, hors missions et délégations de service public, le droit prévoit que la liberté religieuse est la règle. Elle doit bien sûr composer avec les nécessités du travail, c'est-à-dire le déroulement normal de l'activité et la bonne exécution du contrat de travail. Cette réalité ne couvre cependant pas toutes les activités. Elle est en effet encadrée par le principe de laïcité dont découle l'obligation de neutralité qui s'impose aux agents publics. C'est aux frontières de ces deux secteurs, privé et public, que les situations sont juridiquement les plus complexes.

Toutefois, la question de l'expression religieuse intéresse aujourd'hui l'ensemble des lieux de travail quel que soit le statut juridique de l'employeur. Certes, elle ne génère que peu de contentieux, mais elle constitue, pour le management, une préoccupation bien réelle comme le montrent plusieurs études récentes.

De grandes entreprises ont cherché ces dernières années à traiter et à anticiper les difficultés qui pouvaient survenir en ce domaine en sensibilisant leurs cadres et en mettant en place des outils spécifiques d'aide à la décision. Mais la plupart des acteurs du monde du travail sont peu préparés à l'affirmation croissante du fait religieux. Il s'agit souvent d'une double méconnaissance :

> *juridique d'abord : si les normes de droits applicables permettent en principe de traiter convenablement les situations, il reste qu'en raison de l'importance prise par une jurisprudence complexe, elles sont difficilement accessibles à tous les acteurs économiques et sociaux ;*
>
> *sociologique ensuite, car nombreux sont les employeurs et les salariés qui ignorent les cultures religieuses en dehors de leur propre conviction. Un tel état de fait contribue à entretenir les préjugés et peut être à l'origine de graves incompréhensions et difficultés susceptibles de mettre en jeu la performance économique et la cohésion sociale de l'entreprise.*

C'est pourquoi le CESE a développé l'essentiel de ses recommandations autour de la nécessité d'informer et de former à la fois sur les règles de droit et sur les situations. En l'état actuel de la question, le CESE estime que l'intervention du législateur n'est pas nécessaire. En effet, le fait religieux n'est pas à l'origine d'une perturbation massive des relations de travail. Le Conseil a donc privilégié des recommandations concrètes, préventives, principalement tournées vers les employeurs et les salariés et utilisant les moyens du dialogue social. In fine, il appelle les pouvoirs publics à contribuer à améliorer la situation par le rappel et l'explication du droit de la liberté d'expression sur le lieu de travail.

> *Avis adopté lors de la séance plénière du 12 novembre 2013:* 172 votes pour, 13 abst, 1 vote contre
>
> *L'avis sera prochainement en ligne dans la rubrique "travaux publiés"*

© - copyright CESE - Mai 2024