

La laïcité - Installer la neutralité politique, religieuse et philosophique dans l'espace de travail

Contexte

C'est en situation de crise économique, sociale et politique que nous avons le devoir de développer des capacités, des enjeux et des objectifs pour accompagner les chefs d'entreprise à faire respecter la neutralité dans leur entreprise, et lutter ainsi contre toutes les formes de prosélytisme et de discrimination. Les valeurs de la République nous donnent la voie. Après le 7 et le 11 janvier 2015, nous sommes en droit de nous interroger sur les raisons de la montée des intégrismes et du communautarisme, sur la place des jeunes qui choisissent de se radicaliser et de fait, sur l'impact de la laïcité sur la société et dans les entreprises.

Des problèmes dans les entreprises privées, remettant en cause la laïcité dans l'espace commun

Les espaces de travail ont fait l'objet d'accommodements depuis de nombreuses années, ouvrant leurs portes à la religion. Certains chefs d'entreprises l'ont accepté et ont même aménagé les locaux, les pauses et les habitudes alimentaires en conséquence. D'autres se méfient, ont peur consciemment ou inconsciemment, et s'empêchent ainsi de recruter des personnes correspondant aux postes recherchés, mais susceptibles d'être de religion musulmane et de l'exprimer à l'issue de leur période d'essai. Ce n'est pas tant la religion qui pose problème, dans une France attachée à la laïcité, mais le fondamentalisme et la peur qui l'entoure, nous pourrions l'appliquer à tous les intégrismes religieux, laïques, philosophiques et même politiques. Ces dirigeants n'ont pas envie de vivre, au sein de leur entreprise, les problèmes rencontrés par la crèche Baby-Loup. Pour mémoire, un historique déconcertant : le 9 décembre 2008 des faits sont constatés, 2010 le Conseil de prud'hommes, puis la Halde, la cours d'Appel de Versailles, celle de Paris, la Chambre sociale de la Cour de cassation et enfin le 16 juin 2014 l'Assemblée plénière de la Cour de cassation sont mobilisés successivement. Six ans pour voir trancher la justice sur la validité du renvoi d'une salariée portant le voile, quel chemin sinueux, quelle perte de temps, d'agent et d'énergie pour l'entreprise et pour la société ! Par delà l'insubordination et la violation des obligations, c'est la validité du règlement intérieur de l'association, imposant les principes de laïcité et de neutralité à son personnel, qui est en jeu. Plusieurs questions se posent : une association – ou une entreprise privée – a-t-elle le droit d'exiger de ses salariés l'application d'une stricte neutralité religieuse dans l'espace de travail ? Les chartes et règlements intérieurs faisant référence au principe de laïcité et de neutralité dans les entreprises, ont-ils une valeur juridique et sont-ils connus et acceptés de toutes et de tous ? Mais est-ce à la justice de répondre à un vide juridique ? Ce n'est pas certain. Le seul élément de réponse dont disposent les entreprises est l'article Article L1121-1 du 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 ». La législation du travail ne comporte donc aucune précision quant à la liberté du salarié de manifester – ou pas – sa religion, notamment dans ses relations avec le public.

Vers une tripartition de l'espace : public-privé-intime

Pourtant, la France possède une loi que de nombreux pays nous envient : la loi de 1905 sur la laïcité qui sépare la sphère publique de la sphère privée. Elle est inscrite dans le marbre,

immuable, et s'applique dans le secteur public. Cependant, elle n'est pas adaptée aux entreprises privées pour faire face à la montée des intégrismes. Jürgen Habermas (1962), sociologue et philosophe, propose une théorie intéressante. Pour lui, « *la distinction du privé et du public est apparemment simple et éclairante. C'est l'opposition du dedans et du dehors : est « privé » ce qui est réservé à certains et fermé aux autres, alors que ce qui est ouvert à tous est « public ».* (...) *La sphère privée est soumise à la règle du compromis, alors que la sphère publique est soumise à celle du consensus fondé en raison. La frontière entre les deux est mouvante et leur relation est complexe et interdépendante. Tout en défendant le respect de la vie privée, il pose la supériorité de la sphère publique sur la sphère privée.* » Il rajoute que (...) « *le processus de publicisation du privé visant à restreindre, voire à abolir, la vie privée est le germe du totalitarisme ; et le processus inverse de privatisation du public est tout aussi pernicieux. Il ouvre la porte à la corruption.* » Un juste équilibre est requis, mais une troisième voie se profile : « *à l'intérieur de la sphère privée, nous distinguons ce qui relève des choix de vie de la personne et que l'on peut appeler l'intime, en réservant le terme de privé à ce qui relève de la propriété et de l'activité économique. Nous obtenons alors une tripartition : « public, privé et intime ».* » Cette définition pourrait permettre d'élargir la notion de neutralité de l'espace public à celui du privé relevant de l'activité économique, donc de l'espace de travail.

La laïcité et la neutralité dans l'entreprise

L'entreprise n'est pas un lieu où l'on exprime ses appartenances politiques, religieuses et philosophiques. Tous les personnels ont un droit de réserve sur leurs convictions, ils n'ont pas à se justifier mais n'ont pas le droit de faire du prosélytisme. De plus, l'entreprise est un lieu privé de « production » dans laquelle des individus très différents doivent pouvoir travailler ensemble et en toute quiétude. Une neutralité laïque acquise par la loi doit pouvoir libérer les chefs d'entreprises et les dirigeants de la problématique de la discrimination au moment du recrutement. La discrimination passive, pour se protéger d'une potentialité de problèmes à venir, peut être plus aisée dans la gestion des ressources humaines que la posture du risque pouvant peser sur la viabilité de l'entreprise, comme avec l'affaire Baby-Loup, qui n'est d'ailleurs pas la seule entreprise à avoir affronté ce problème. Cependant, il est important de rappeler le principe d'égalité de toutes les religions et le but de la laïcité et de la neutralité comme facilitateur du bien vivre ensemble. Cela nécessite de se poser plusieurs questions : Peut-on accorder spécifiquement à telle ou telle religion tel ou tel avantage ? Ne doit-on pas réfléchir à la laïcisation des jours de congés et à apporter une certaine souplesse dans l'accord des jours de congés ? Il faut noter que tous les croyants, musulmans, juifs et catholiques... ne demandent pas de règles particulières dans l'espace de l'entreprise. Les attendus de la loi doivent permettre de discuter de l'obligation ou de la faculté de laïcité : il est nécessaire d'affirmer le principe de laïcité et au-delà de neutralité dans la loi, mais ne doit-on pas envisager d'aménager des espaces et des moments « intimes » dans le cadre de la tolérance ?

Les raisons d'une loi

Les chiffres du chômage, et particulièrement celui des jeunes, montrent les résultats de cette discrimination : 12,5% des jeunes vivent en ZUS et ils ont deux fois plus de risque d'être au chômage. Le non accès à l'emploi et l'absence de qualification professionnelle négociable pour trouver du travail, sont des freins à l'insertion. La réforme de la formation est en cours, il est important de travailler sur l'accès à l'emploi pour ces jeunes qui se sentent discriminés. Et c'est principalement dans ce terreau de chômage et de précarité que les djihadistes viennent recruter les futurs terroristes. La laïcité dans les entreprises pourrait être une des réponses. En effet, la

discrimination à l'embauche calquée sur la peur du « religieux » pourrait être évitée si nous faisons la distinction entre l'intime et le privé, nous pourrions alors proposer une loi régissant l'espace de travail privé. Cela nécessite de comprendre la loi de 1905, de maîtriser ses champs d'application et de mettre à jour les besoins.

Distinguer ce qui relève du public et du privé :

- La loi sur la laïcité s'applique dans la puissance ou la sphère publique
- La liberté de penser et d'agir s'applique dans la sphère privée, et notamment aujourd'hui dans l'entreprise privée qui n'est pas protégée par la loi

La laïcité s'impose dans les établissements du secteur public (Etat, hospitalier et territorial) et par extension dans les établissements garantissant des missions de service public :

- L'école
- La santé
- La justice
- La police
- L'emploi, la formation professionnelle, l'orientation
- Les collectivités locales et territoriales
- Par extension dans les entreprises ayant délégation de service public¹...

Les entreprises privées ne bénéficient pas de cette protection :

- Les entreprises libérales
- Les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)
- Les entreprises associatives

Pour rappel, les fondamentaux de la déclaration des droits de l'homme imposent notamment à tout citoyen :

- Le droit à un emploi
- Le devoir de travailler

Les objectifs d'une nouvelle loi :

- Redonner de l'espace aux exclus de l'emploi pour dépasser la discrimination à l'embauche
- Neutraliser et interdire le prosélytisme dans les espaces communs de travail
- Donner les moyens, aux entreprises privées, d'imposer la neutralité dans l'espace de travail pour l'ensemble du personnel

Les moyens pour redonner de l'espace à tous les citoyens :

- Légiférer sur la neutralité dans les espaces de travail pour disposer d'une loi applicable partout, quels que soient la taille des entreprises et leurs statuts

¹ La Cour de cassation a validé le licenciement d'une salariée voilée de la CPAM au motif que c'est un service public rendu par un organisme de droit privé, en considérant 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 <http://www.avocatparis.org/questions-dactualite/1848-laicite-et-droit-du-travail-les-precisions-de-la-cour-de-cassation.html>

- Pallier la rareté de l'emploi qui facilite la sélection et installe la discrimination, en consacrant, par exemple, une partie de l'assurance chômage (Gérard Delfau) à la création d'emplois d'intérêt général, salariés au minimum au SMIC

Méthode

- Faire un inventaire des espaces relevant de la sphère publique
- Faire un inventaire de ce qui relève des espaces communs de travail dans la sphère privée. En sortir les espaces à vocation religieuse et philosophique, le syndicat étant une émanation de l'entreprise, il reste dans l'espace commun
- Compléter l'article L1121-1 du Code du travail– droits et libertés dans l'entreprise – qui dispose que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de **restrictions** qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* », avec la mention « ou **justifiées par le respect du principe de la laïcité** »²
- Compléter l'article L1321-3.2 du code du travail – règlement intérieur – « *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* » en introduisant une **formulation qui permettrait à une entreprise d'inscrire dans son règlement intérieur, sur les fiches de poste et dans les contrats de travail, la notion de neutralité religieuse et philosophique dans l'espace de travail et pour l'ensemble du personnel**

Les deux propositions sont complémentaires, on peut rectifier le premier sans rectifier le deuxième, mais si l'article relatif au règlement intérieur est modifié, cela entraîne automatiquement une modification de l'article concernant les droits et libertés dans l'entreprise.

Pour conclure

Il est indispensable de consulter les partenaires sociaux – patronaux et salariés. L'histoire va dans le sens d'une révision du code du travail, car les accommodements dans les entreprises ont été instaurés au fil des années, après la grande vague d'immigration des années 50-70. Il fallait reconstruire la France, remplir de main d'œuvre peu qualifiée les usines de production. Les immigrés étaient accueillis, on a même été les chercher dans leurs pays, ils étaient perdus, les patrons leur ont offert des compensations peu coûteuses (salles de prière, restauration spéciale, aménagement du temps de travail spécifique...) et les syndicats ont suivi. Il aurait mieux fallu les intégrer dans la République. Et maintenant que l'on veut construire un mouvement d'engagement dans la République, il y a une dichotomie entre la réalité et la volonté affichée, et au final, ça se retourne contre les demandeurs d'emploi d'origine émigrée qui subissent la double peine, celle d'habiter dans les cités ghettoisées, dans des conditions souvent précaires, et celle de ne pas pouvoir construire leur vie en accédant au sésame qu'est l'emploi durable. Cette loi doit devenir l'outil des entreprises et des salariés pour que l'espace de travail soit l'espace de tous.

Ce texte a été écrit suite à un entretien avec Gérard Delfau, ancien sénateur de l'Hérault, auteur de nombreux ouvrages sur la laïcité et Président de l'association de défense de la laïcité Egale.

² <http://www.juritravail.com/Actualite/regles-de-consultation-du-ce/Id/69621>