

## DROIT SOCIAL

# Peut-on parler de religion au travail ?

par Joseph THOUVENEL

**C**ETTE QUESTION aurait semblé incongrue il n'y a pas si longtemps. Mais, quand les tribunaux interdisent la présence de crèches dans les lieux publics – cet objet culturel ayant une pluralité de significations ; comme l'on dit si joliment du côté du Conseil d'État – la question de la religion en entreprise devient légitime. Y répondre demande simplement d'associer la règle de droit et le bon sens.

Dès 1789, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen précise 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. » L'article 11 ajoute : « la libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi ».

Le préambule de la Constitution de 1946 repris par la Constitution de 1958 énonce : « Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »

L'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950 souligne : « 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. 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. »

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000 indique que :

- Le port du voile peut-être interdit pour des raisons de sécurité.
- Le port de la barbe peut être interdit pour des raisons d'hygiène dans l'agroalimentaire.
- Des employés refusant de mettre la tenue commerciale de la société, car non conforme à leurs préceptes religieux, peuvent être licenciés.
- Le salarié n'est pas autorisé à dissimuler son visage dans un lieu ouvert au public (commerce, cinéma, banque, gare...).

La neutralité peut être exigée pour les salariés au contact des clients, l'entreprise mettant en avant un enjeu économique.

Dans ce cas, l'interdiction de manifester une conviction ou une croyance doit concerner uniquement les travailleurs au contact avec les clients dans le cadre d'une politique cohérente. Par exemple, ne peut imposer à une caissière de retirer son voile, une grande surface qui dispose d'un rayon de produits hallal.

Dans un organisme chargé d'une mission de service public, les règles de neutralité sont plus strictes concernant l'agent représentant l'État, ce qui n'interdit nullement des conversations portant sur la religion entre collègues.

L'arrêt du Conseil d'État LEBON du 8 décembre 1948 a posé le principe de neutralité des fonctionnaires.

L'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires prévoit que « la liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires, aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses ».

La circulaire du 13 avril 2007 relative à la charte de la laïcité dans les services publics, autorise les agents à s'absenter afin de participer à une fête religieuse.

Nous sommes loin des cris d'orfraie poussés par certains lors de la discussion sur la loi Travail, de la « boîte de pandore qui s'ouvre, une mesure très inquiétante » de M.

Gattaz, le patron des patrons, à « la laïcité dans les entreprises en danger » du parti radical en passant par Jean-François Copé, affirmant qu'il n'y avait jamais eu de référence religieuse dans notre Code du travail et lançant une pétition, quand Marine Le Pen parlait de « justification des revendications communautaires ».

À croire que le risque pour nos entreprises est de voir déferler au milieu des « open spaces » une horde de calotins, bannières déployées, encensoirs agités, bloquant la production à l'heure de l'angélus, les guichets des administrations étant paralysés par ces employés arborant d'immenses croix pectorales, refusant de répondre au quidam tant qu'ils n'auraient pas terminé l'intégralité de leur récitation du rosaire.

Que les choses soient claires, il n'y a pas de problème religieux dans nos entreprises sauf cas minoritaires liés quasi exclusivement à la montée de l'intégrisme musulman. C'est le sujet à traiter, faire semblant de croire que soudainement chrétiens, juifs et autres bouddhistes posent problème dans nos établissements est tout simplement un travestissement de la réalité. Pour le reste, nous avons encore le droit d'exprimer nos convictions, religieuses, philosophiques, politiques ou autres sur le lieu de travail, le tout étant de le faire avec respect, discernement et mesure. ■

## Cas minoritaires liés quasi exclusivement à la montée de l'intégrisme musulman