

Un avis salutaire du HCI restreignant l'expression religieuse en entreprise

Le mois dernier, le Haut Conseil à l'intégration (HCI) a publié un avis intitulé « Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise » (1). Celui-ci pourrait s'avérer précieux par la clarification du concept de laïcité qu'il effectue, à la condition qu'il bénéficie de toute la diffusion qu'il mérite, tant en direction de nos responsables politiques qu'en direction du plus large public.

Une majorité des membres du HCI a bien perçu que l'intégration serait d'autant plus facilitée que la laïcité serait pleinement appliquée sur l'ensemble du territoire français, en conformité avec l'esprit républicain français de nos pères fondateurs de la III^e République, bien mis à mal depuis quelques décennies. Ainsi a été pérennisé un « groupe permanent de réflexion et de propositions sur la laïcité » à l'origine de l'avis.



Cet avis contient un rappel des effets bienfaisants de la laïcité, du droit français vis-à-vis de la laïcité dans les entreprises, quelques exemples de jurisprudence liés à des tentatives d'emprise religieuse dans le monde de l'entreprise. Le riche apport de cet avis impliquerait qu'il soit lu attentivement par tous les militants de la laïcité. A défaut de ne pouvoir le faire pour les plus occupés d'entre nous, tentons d'en voir là l'essentiel.

Le double socle de l'avis du HCI réside d'une part, sur la prise de conscience que la question des réclamations d'expression religieuse s'effectue en priorité sur une problématique discrimination/non discrimination qui déplace la

réflexion sur un champ émotionnel ; « certains seront tentés de lire toute limitation de l'expression religieuse par l'employeur comme une discrimination religieuse, quand bien même cette restriction serait proportionnée et justifiée », le principe d'égalité entre salariés étant alors occulté.

D'autre part est évoqué le rappel fondamental « que la liberté de conscience, incluant bien entendu la liberté religieuse, ne doit pas être confondue avec la liberté d'expression religieuse qui, elle, ne saurait être absolue ». En effet cette liberté d'expression religieuse est restreinte par la laïcité « valeur constitutionnelle supérieure à celle des lois » et donc générale.

A ce titre le HCI recommande d'insérer dans le code du travail la possibilité d'intégrer dans le règlement intérieur des entreprises, « des dispositions relatives aux tenues vestimentaires, au port de signes religieux et aux pratiques religieuses dans l'entreprise (prières, restauration collective...) au nom d'impératifs tenant à la sécurité, au contact avec la clientèle ou la paix sociale interne », « pour respecter les convictions personnelles de tous, le libre-arbitre de chacun, le droit de croire ou de ne pas croire, les principes de neutralité et d'impartialité sont les mieux à même, en assurant un traitement égal de chacun, de favoriser la qualité du lien social dans l'entreprise ». Cette neutralité conduira donc à l'absence de pratiques ou de signes ostensibles religieux, recommandée aussi explicitement par le HCI.

La paix sociale interne à l'entreprise ne peut être obtenue que par une ambiance sereine favorisant la qualité des relations de travail. Cette nécessaire sérénité n'est pas compatible avec des expressions prosélytes. Certes si un salarié peut exprimer son appartenance à une religion ou à un parti politique, en se faisant reconnaître tel qu'il est, ses propos ou comportements d'ordre idéologique ne doivent être que très occasionnels et causer aucun trouble à l'entourage. Ce qui amène le salarié à une certaine obligation de réserve au sein de son lieu de travail. De plus les demandes

religieuses dérogatoires sont perçues négativement par la majorité des salariés comme des privilèges dont bénéficie une minorité de croyants pratiquants, et cela contrevient donc à l'égalité de traitement et à l'harmonie du vivre-ensemble, d'autant plus que des « risques de repli communautaire peuvent apparaître ».

Le HCI rappelle aussi plus simplement que « l'ensemble des salariés [et des clients] peut souhaiter travailler dans un cadre religieusement neutre à l'instar de leur vie personnelle ».

Ces recommandations sont d'autant plus nécessaires que le HCI a constaté la constitution d'équipes de travail en fonction d'affinités religieuses ou communautaires et la très importante augmentation des revendications religieuses au sein des entreprises, aboutissant même à des pratiques discriminatoires, comme dans ces lieux de travail où la présence des hommes est interdite, y compris celle d'inspecteurs du travail. Moins spectaculaire, mais tout aussi discriminant, si certains obtiennent pour des motifs religieux des horaires aménagés, pourquoi alors le refuser à d'autres dont les raisons ne seraient pas religieuses mais familiales ? Les motivations de ne pas aller travailler le samedi pour rester auprès de ses enfants afin de leur apporter un mieux-être affectif seraient pourtant bien plus légitimes moralement !

Face à ces volontés prosélytes, de nombreux chefs d'entreprise paraissent démunis, ne sachant quelles mesures prendre. Le HCI souligne aussi l'inertie des inspecteurs du travail ou des organisations syndicales. Alors que ces derniers ont « longtemps revendiqué de meilleures conditions de travail ou des hausses de salaire pour tous [...], l'objectif de certains d'entre eux est parfois aujourd'hui d'inscrire des droits différents, au nom de la religion, au risque de s'extraire du droit commun, de le fragiliser ». La peur d'être soupçonné de racisme, ou de se trouver confrontés à des plaintes, paralyse ces bonnes âmes, peu enclines à une réelle réflexion sur les vertus de la laïcité.

Devant cette régulière incapacité à effectuer des ripostes argumentées, un effort de formation sur les pratiques de laïcité s'avère indispensable selon le HCI, rappelant que ce principe de la république ne sera jamais un don de la providence ; ainsi que nous l'enseigne l'histoire de la France, « la laïcité, comme pratique de pacification sociale, est le fruit d'âpres combats et de longs débats à travers l'histoire de notre pays ». Le rappel de cette lutte laïque est important pour signifier que face au danger actuel d'une expansion religieuse potentielle, le maintien de la laïcité passera encore par un combat.

Une bonne partie de l'avis concerne plus spécialement la volonté de protéger les enfants qui ont besoin d'un droit à la neutralité et à l'impartialité. Aussi « le principe de laïcité régissant les services publics doit être étendu aux structures privées des secteurs social, médico-social, ou de la petite enfance, chargées d'une mission de service public ou d'intérêt général, hors le cas des aumôneries et des structures présentant un caractère propre d'inspiration confessionnelle ».

Cette impartialité doit également concerner les entreprises non-marchandes, particulièrement les associations d'aide à la personne, les entreprises sociales de service par exemple aux personnes âgées dépendantes, « la neutralité dans l'accompagnement des usagers s'inscrit ainsi dans le strict respect des droits de ces derniers ».

Un salubre éclairage est également apporté avec la distinction du territoire en trois espaces : le domaine privé (domiciles, lieux de rassemblement d'une association confessionnelle, d'une section syndicale ou d'un parti politique), l'espace social (ou civil) comprenant l'espace public de circulation et les entreprises privées ouvertes au public et aux usagers, et enfin la sphère publique rassemblant les lieux d'activité des agents publics (écoles, tribunaux, hôpitaux ...). Si l'application de la laïcité à la sphère publique était envisagée jusque là facilement, elle apparaissait moins évidente pour ce qui concernait l'espace

social, et l'avis du HCI corrige bien cette lacune.

Néanmoins si nous sommes satisfaits de l'argumentation tenue par le HCI, il apparaît par contre décevant de constater que le HCI ne propose d'introduire ces restrictions aux abus d'expression religieuse que dans les règlements intérieurs des entreprises. Pourquoi ne pas tout simplement légiférer la généralisation de ces restrictions à toutes les entreprises du territoire relevant de la sphère publique ou de l'espace social ? On perçoit là encore une pusillanimité, déjà remarquée lors de la résolution N° 3397 (d'ailleurs évoquée dans l'avis du HCI) adoptée par nos députés à l'Assemblée nationale, le 31 mai 2011 ; résolution, qui « estime souhaitable que, dans les entreprises, puisse être imposée une certaine neutralité en matière religieuse ». Nous ne pouvons qu'être déçu du manque de fermeté et de résolution d'un État « qui estime souhaitable » ... ?

Enfin cet avis ne restant qu'un avis, dans quelle mesure sera-t-il pris en compte par un gouvernement timoré qui peine déjà à faire exécuter la loi anti-burqa ou à empêcher des prières dans la rue ? C'est d'ailleurs là aussi le paradoxe d'un président de la République, chanoine de Latran, qui a réussi pourtant, consciemment ou inconsciemment, à nommer suffisamment de membres attachés à la laïcité au HCI, comme Malika Sorel, qui ont pris la judicieuse initiative pour constituer cet avis de consulter des républicains de qualité, peu influençables par le politiquement correct, tels Elisabeth Badinter, Sihem Habchi, Gaston Kelman, Patrick Kessel ou Guylain Chevrier.

Or en 2012, de nouveaux membres doivent apparaître au HCI, tous nommés par le président de la République vers le mois de septembre. Qu'en sera-t-il de ce volontarisme laïc dans le cas d'un socialiste président ?

Jean Pavée

(1)

<http://www.hci.gouv.fr/IMG/pdf/HCI-Avis-laicite-entreprise-pdf-2.pdf>

