

Fait religieux

« La laïcité s'est construite dans une histoire particulière sur le temps long, à partir de 1789 »

INTERVIEW. En entreprise, les concepts de « laïcité » et de « neutralité » peuvent être flous. Pourtant, le fait religieux est de plus en plus présent dans le monde professionnel et peut être parfois source de conflits ou simplement d'inconfort. Lucy de Noblet, fondatrice d'InAgora, explique comment les managers peuvent se saisir de ce sujet.

Propos recueillis par Anaïs Coulon, ANDRH



LUCY DE NOBLET,
fondatrice d'InAgora

Quelques dates clés

1598 L'édit de Nantes, décidé par Henri IV, accorde une tolérance aux protestants.	1685 Abrogation du texte par Louis XIV.	1789 Déclaration des droits de l'homme et du citoyen instaurant que nul ne peut être inquiété pour ses opinions religieuses tant qu'elles ne troublent pas l'ordre public.	1905 Loi de séparation entre l'Église et l'État. La République « assure la liberté de conscience ».	1946 La laïcité est inscrite dans la Constitution de la IV ^e République.	1958 La laïcité est inscrite dans la Constitution de la V ^e République.
--	---	--	---	---	--



Laïcité, faisons le point

Laïcité : Le Conseil constitutionnel explicite ainsi le principe de laïcité : « [...] le principe de laïcité figure au nombre des droits et libertés que la **Constitution** garantit ; qu'il en résulte la **neutralité** de l'État ; qu'il en résulte également que la République ne **reconnait** aucun culte ; que le principe de laïcité impose notamment le **respect** de toutes les croyances, l'**égalité** de tous les citoyens devant la loi sans distinction de religion et que la République garantisse le **libre exercice** des cultes ; qu'il implique que celle-ci ne **salarie** aucun culte ».



MAKYZ/ADOBE STOCK

Pouvez-vous nous expliquer les notions de « laïcité » et de « neutralité » ? Dans quel cadre s'appliquent-elles au travail ?

Lucy de Noblet : Le cadre juridique sur la gestion du fait religieux est différent pour le secteur public et le secteur privé.

La « laïcité » est un concept d'organisation de la société qui repose sur la séparation de l'État et des organisations religieuses. Contrairement à une idée répandue, la laïcité n'est pas une interdiction des religions. Au contraire, elle vient garantir la liberté de religion pour que chaque individu puisse avoir ses convictions propres ou ne pas en avoir. La laïcité repose sur quatre grands piliers :

- La garantie de la **liberté de conscience et de culte** de chacun.
- La garantie de l'**égalité de traitement** de chaque individu avec le principe de non-discrimination

précisé dans la Constitution, repris pour les fonctionnaires dans le Code général de la fonction publique, et dans le Code du travail pour le secteur privé, qui précise, grâce à la loi de 2001, 26 critères de discrimination reconnus, dont la religion.

- La **séparation de l'État et des institutions religieuses** (il n'y a donc pas d'ingérence d'une sphère dans l'autre).

- La **neutralité** de l'État, de ses administrations et des fonctionnaires.

Cette « **neutralité** » des fonctionnaires s'impose donc dans le secteur public mais ne s'applique pas dans le secteur privé. Cette obligation de neutralité des fonctionnaires implique que les agents ne peuvent pas exprimer leurs convictions religieuses de quelque manière que ce soit – oralement, par écrit, par le port d'un signe, par la distribution de tract, par prosélytisme...

– dans le cadre de leur fonction. Cela s'applique également aux entreprises qui ont une mission de service public, mais pas aux usagers de ces services publics.

Comment expliquez-vous le flou qui règne encore autour de ces notions en France ?

L. d. N. : En France, la laïcité s'est construite dans une histoire particulière sur le temps long, à partir de 1789, avec la fin de la monarchie de droit divin mais aussi avec les lois sur les écoles de 1881-86, la loi de 1905, les Constitutions de 1946 et 1958 qui en ont précisé le contour. La laïcité s'est d'ailleurs érigée en opposition à l'Église catholique qui a façonné la culture française sous l'Ancien Régime et a continué de l'imprégner par la suite. Aussi, les uns et les autres ont en quelque sorte « privatisé » leur religion – ce qui n'était pas du tout dans l'esprit de la loi de ●●●

2004

Loi interdisant les signes religieux ostentatoires dans les écoles publiques.

2007

Publication de la Charte de la laïcité dans les services publics.

2016

La loi Travail permet de restreindre la liberté religieuse via le règlement intérieur.

2017

La CJUE confirme la compatibilité d'une clause de neutralité avec le droit de l'Union.

2021

La CJUE précise les conditions d'édition d'une telle clause.

2022

La CJUE confirme qu'interdire le port visible de signes religieux, n'est pas une discrimination directe.

●●● 1905. Les juifs et les protestants avaient pris l'habitude de demeurer discrets dans leur façon de vivre leur religion. Les catholiques ont fait de même au cours du XX^e siècle. En 1989, l'affaire des foulards de Creil¹ a remis en question la façon de vivre sa religion dans la sphère publique et a interrogé sur les contours de la laïcité.

Pour rassembler sur cette notion, le Conseil d'État a écrit, à l'occasion du centenaire de la loi de 1905, un rapport précisant les trois éléments constitutifs de la laïcité :

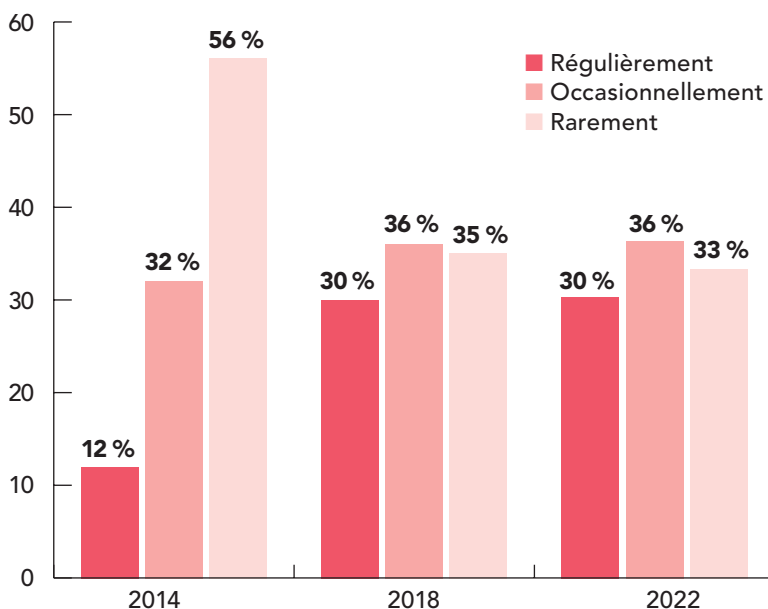
- la neutralité ;
- la liberté religieuse ;
- le pluralisme religieux (si la République ne reconnaît pas une religion en particulier, elle ne doit en méconnaître aucune).

Bien évidemment, toutes ces libertés vis-à-vis des religions doivent s'organiser dans le respect de l'ordre public et cela fait précisément partie des limites de cette liberté. Il y a en fait une grande confusion sur ce qu'est la laïcité et sur l'application de la neutralité.

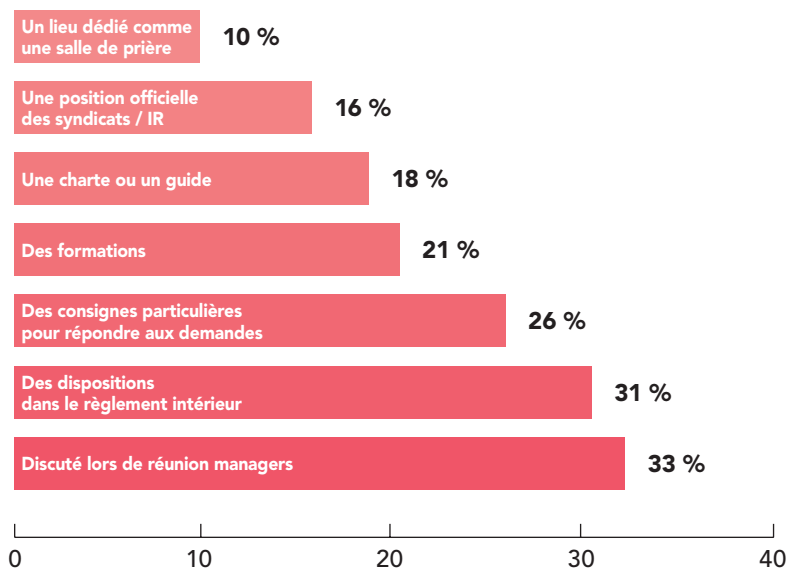
Comment aborder cette question du fait religieux en tant que RH dans le secteur privé ?

L. d. N. : Dans le secteur privé, le référentiel est la liberté religieuse avec un certain nombre de restrictions possibles. Je l'évoquais au début, le principe de non-discrimination est très important : on ne peut pas discriminer quelqu'un pour ses convictions religieuses, à aucun moment de son parcours professionnel (recrutement, promotion, évolution de salaire...). Dans le cadre juridique s'appliquant au secteur privé, six critères peuvent justifier une restriction de cette liberté religieuse :

Évolution du fait religieux en entreprise



Les dispositifs organisationnels en place



Source : Baromètre du fait religieux en entreprise 2022-2023, Institut Montaigne (1150 répondants, cadres et managers).

« 51 % des 18-59 ans se déclarent "sans religion" en 2019-2020 en France. »²

¹ En octobre 1989, deux élèves musulmanes sont exclues du collège Gabriel-Havez de Creil (Oise) parce qu'elles refusent d'enlever leur voile en classe.

² Source : Immigrés et descendants d'immigrés en France, Insee Références, Édition 2023).

« La jurisprudence est claire : une entreprise qui n'a pas de clause de neutralité dans son règlement intérieur ne peut pas revendiquer l'interdiction des signes religieux. »

- **Le respect des conditions d'hygiène et de santé :** les entreprises peuvent par exemple obliger le port d'une tenue spécifique (manches courtes, charlotte...) ce qui peut restreindre le port de certaines tenues plus conformes à sa pratique religieuse.
- **La sécurité :** les entreprises peuvent obliger le port d'équipements de protection (casque de chantier...).
- **La prohibition du prosélytisme :** évoquer sa religion au travail n'est pas du prosélytisme. En revanche, lorsqu'il y a une volonté de convaincre l'autre sur ses croyances, voire d'exercer une pression, cela peut le devenir.
- **Le respect du contrat de travail :** les clauses du contrat de travail doivent être respectées, par exemple des clauses de mobilité de services, car le contrat de travail prévaut.
- **Le bon fonctionnement de l'entreprise :** il est ainsi possible de refuser une demande de prise de congé en raison de fête religieuse,

pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

• **Les intérêts économiques de l'entreprise :** ici, il est question du contact avec la clientèle. Cela a été précisé par la Loi Travail de 2016 qui donne la possibilité à l'entreprise d'intégrer une clause de neutralité dans son règlement intérieur, et la jurisprudence a précisé que cette clause ne s'applique qu'aux salariés en contact avec la clientèle et/ou les usagers/bénéficiaires, de manière générale et indifférenciée.

La possibilité de mettre en place ces clauses a-t-elle été saisie par les employeurs ?

L. d. N. : Certains employeurs ont fait le choix de ne pas mettre en place de clause de neutralité en assumant parfaitement le fait que leurs salariés, même en contact avec la clientèle, puissent porter des signes religieux. D'autres ont fait le choix d'en mettre une dans leur règlement afin d'avoir une posture de neutralité à l'égard des

clients. Dans tous les cas, la jurisprudence est claire : une entreprise qui n'a pas de clause de neutralité dans son règlement intérieur ne peut pas revendiquer l'interdiction des signes religieux.

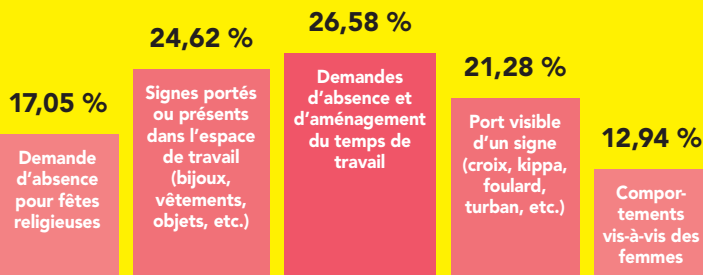
L'important est d'avoir une vraie réflexion sur ce que l'on veut pour son entreprise et pour les relations entre salariés et entre salariés et clientèle.

Le cadre est-il le même pour les signes politiques, spirituels, de ralliement à une cause... ?

L. d. N. : Oui, il s'agit du même cadre juridique. La question du fait religieux a permis d'aborder ces autres sujets. La clause de neutralité concerne les formes visibles de convictions religieuses mais aussi politiques, philosophiques et spirituelles. La question de la non-discrimination s'applique aussi de la même façon : il est interdit de ne pas recruter une personne ou de ne pas promouvoir un salarié car il appartient à tel parti politique, ou défend une cause en particulier.



Le TOP 5 des faits religieux les plus observés au travail



Certains sujets autour du fait religieux reviennent-ils plus souvent que d'autres dans les cas traités par les employeurs ?

L. d. N. : Oui, les manifestations les plus courantes des faits religieux dans les entreprises tournent autour de trois principaux sujets :

- le port de signes religieux ;
- les congés ;
- les prières.

Ce qui est important à comprendre est que l'entreprise a une certaine marge de manœuvre pour faire ses propres choix selon sa culture, ses intérêts, son activité... Mais la po-



« Le manager doit être sur une ligne de crête entre dialogue ouvert et fermeté sur les principes, conditions nécessaires pour prendre des décisions justes. »

litique interne doit être identifiée et connue de tous les salariés – et donc être définie au préalable.

Comment les managers peuvent-ils se sentir plus à l'aise avec ce sujet ?

L. d. N. : Seulement 45 % des managers connaissent le cadre juridique relatif au fait religieux qui s'applique dans leur entreprise. C'est trop peu. Pour les managers, il y a un maître-mot : rester manager. On ne leur demande pas d'être théologien ! Le fait religieux est un sujet sensible, mais il faut le traiter en appliquant le règlement intérieur et la loi. Et surtout veiller à la non-discrimination dans ses équipes, entre managers et salariés mais aussi entre salariés. Il est vrai que le manager doit être sur une ligne de crête entre dialogue ouvert et fermeté sur les principes, conditions nécessaires pour prendre des décisions justes.

La pédagogie est donc très importante. Enfin, il est primordial d'anticiper sur le long terme : si l'on accepte quelque chose, est-ce viable pour les années à venir ?

Le Baromètre du fait religieux en entreprise dévoile que 75 % des situations remontées en entreprise relèvent de la religion musulmane. Y a-t-il une explication ?

L. D. N. : L'islam est une religion récente sur le territoire hexagonal, il s'agit donc d'une donnée naturelle. Il ne faut pas oublier que la société française s'est organisée autour des références judéo-chrétiennes, voire plutôt chrétiennes. Par exemple, sur les 11 jours fériés de notre calendrier, six relèvent de fêtes religieuses chrétiennes, le jour chômé de la semaine est le dimanche, etc. Les pratiques musulmanes ne sont pas encore inté-

grées dans l'organisation de notre société. Les premières générations pratiquaient l'islam dans leur sphère privée, là où les deuxièmes et troisièmes générations sont plus à l'aise et la revendiquent davantage. Qu'accepte-t-on ? Qu'est ce qui peut entrer dans notre organisation ? Nous sommes à ce moment-là de réflexion. À juste titre, l'islam s'interroge, elle aussi, sur sa place dans la société. ●



POUR ALLER PLUS LOIN
Le guide de la DGT « Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées »

