

Avis voté lors de l'Assemblée plénière du 12 novembre 2013

Le fait religieux dans l'entreprise

Déclaration du groupe de l'agriculture

La diversité culturelle qui caractérise notre société s'exprime également sur les lieux de travail.

Ainsi, des entreprises sont confrontées à des demandes de salariés, en lien avec des convictions ou pratiques religieuses.

Comment y répondre en conciliant le respect des libertés individuelles avec le bon fonctionnement de l'entreprise ?

L'avis apporte un éclairage à la fois pédagogique et constructif sur la question.

Il dresse tout d'abord un état des lieux objectif et concret sur la nature des requêtes religieuses et sur la façon dont les entreprises les gèrent.

Deux principales constatations en résultent. D'une part, le cadre juridique applicable est méconnu, tant du côté de la direction de l'entreprise que des salariés. D'autre part, les solutions apportées sont souvent inadaptées, allant du déni à la gestion au cas par cas, sans véritable ligne directrice.

L'avis montre pourtant que les demandes religieuses progressent, y compris dans les PME.

Or, faute d'un cadre clair pour y répondre, c'est le bon fonctionnement de l'entreprise qui peut être compromis, dès lors que l'organisation du travail ou la cohésion entre salariés est fragilisée.

L'avis propose des pistes, afin de faciliter la gestion de ces revendications religieuses.

Rendre le cadre juridique applicable plus lisible est la nécessité première.

Entre les règles sur le respect de la liberté religieuse régissant les entreprises privées, et celles permettant à l'employeur d'y apporter des restrictions, le dispositif juridique est complexe et difficile d'appropriation.

Il est donc souhaitable qu'une mise au point soit faite, par circulaire ministérielle, sur l'ensemble du droit applicable, en incluant les positions jurisprudentielles.

Au-delà du cadre juridique, la grande variété des situations liées à la nature des activités de l'entreprise et à son organisation, justifie également une meilleure sensibilisation des acteurs, dirigeants comme salariés.

À cet égard, l'avis recommande de donner plus de visibilité aux guides ou chartes élaborées par certaines grandes entreprises.

La diffusion de telles méthodes peut, en effet, favoriser leur mutualisation et fournir un cadre opérationnel susceptible d'aider des petites et moyennes entreprises.

Si nous partageons les objectifs de mieux sensibiliser et informer sur le fait religieux en entreprise, comme d'en faciliter la gestion, nous considérons en revanche qu'il ne faut pas faire de cette question une priorité, au risque de favoriser la montée de revendications religieuses sur le lieu de travail.

C'est ainsi que nous sommes très réservés sur l'opportunité de certaines propositions de l'avis, qu'il s'agisse d'appeler les représentants du personnel à participer à la « régulation de la liberté religieuse », ou encore de diffuser chaque année le calendrier de toutes les fêtes liturgiques pour anticiper d'éventuelles demandes de congés.

Pour autant, l'avis présente le mérite d'aborder sans tabou un sujet complexe et délicat. Surtout, il formule des propositions s'inscrivant dans une logique préventive, ce que nous approuvons.

Par conséquent, les groupes de l'artisanat et de l'agriculture ont voté cet avis.