

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

## Le fait religieux dans l'entreprise

### Déclaration du groupe des associations

L'avis présenté aujourd'hui intervient dans une actualité politique et judiciaire chargée. Outre les propositions de loi ainsi que les avis récents rendus par l'Observatoire de la laïcité et la Commission nationale consultative des droits de l'Homme, la Cour d'appel de Paris tranchera sur l'affaire Baby Loup le 27 novembre prochain. Le sujet du fait religieux au travail s'inscrit dans un contexte marqué par les récentes évolutions migratoires dans la société française. La diversité culturelle qui en résulte se manifeste aujourd'hui avec acuité dans le champ des convictions et des pratiques religieuses.

Notre diversité est d'autant plus riche qu'elle se situe dans un climat social apaisé où les libertés fondamentales de tous sont en mesure de s'exprimer. La laïcité représente le ciment de notre nation sur le plan religieux. En tant que principe suprême d'organisation politique, elle permet la cohabitation de toutes les religions dans le respect et la tolérance mutuels. Elle rappelle ainsi que l'égalité de traitement des citoyens induit l'absence de discrimination comme de favoritisme.

L'avis relève le défi de concilier trois éléments fondamentaux : le respect de la liberté religieuse, la protection des salariés et usagers contre les abus, le bon fonctionnement de l'entreprise. Il a le mérite d'explicitier clairement les problématiques et de susciter le questionnement. Les recommandations sont concrètes et elles permettent aux acteurs dans l'entreprise de s'emparer du sujet. Le groupe des associations adhère à l'approche retenue visant à cerner, de façon pragmatique et constructive, la réalité du fait religieux dans l'entreprise à partir des règles juridiques applicables et des pratiques constatées sur le terrain.

Rendre accessible et lisible le droit comme les cultures d'autrui est une nécessité pour lutter contre la méconnaissance, les préjugés et les interprétations erronées. La formation d'une part, et la diffusion des bonnes pratiques d'autre part, vont dans ce sens. Aussi partageons-nous la conviction d'une meilleure prévention des conflits par un dialogue social vivant, où tous les acteurs représentatifs (institutions représentatives du personnel, délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont un rôle à jouer.

Ce dialogue peut concerner de la même manière différents types d'acteurs dans un même champ, en particulier dans les secteurs social, médico-social et de la petite enfance. À titre d'illustration, pour ce qui concerne l'activité des centres de vacances, la Ligue de l'enseignement a développé un portail avec de nombreux documents pratiques qui posent des règles de vie et de travail en commun dans le respect du droit et de ses principes fondateurs.

Enfin, le groupe des associations tient à rappeler son attachement au maintien d'une existence propre des activités d'intérêt général en-dehors de la sphère publique. Il partage le point de vue émis

dans l'avis, à savoir que « de nombreux organismes privés œuvrent pour le bien commun et poursuivent une mission d'intérêt général en réalisant des projets dont l'objet consiste à faire société ». Les 1 800 000 salariés associatifs, et les 60 000 employés issus des fondations sont fortement concernés par ce sujet complexe. Pour faire face à tout acte de prosélytisme, de provocation, d'agression ou de pression dans les associations et fondations, c'est la mobilisation des acteurs qui doit prévaloir afin d'assurer la cohésion sociale au service du projet partagé.

Saluant le travail des rapporteuses, réalisé avec tact sur un sujet sensible, le groupe des associations a voté l'avis.