

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

## Le fait religieux dans l'entreprise

### Déclaration du groupe des entreprises

Le sujet qui nous réunit aujourd'hui est, non seulement, au cœur de l'actualité avec les suites de l'affaire Baby Loup qui n'a pas encore reçu de solution judiciaire définitive, mais concerne, en plus, la question délicate des convictions personnelles de chacun et de leur expression sur le lieu de travail.

Sujet donc pour le moins difficile dont s'est saisie la section du travail et de l'emploi, en particulier grâce au courage de trois femmes que je salue : les rapporteuses Mmes Arnoult-Brill et Simon et la présidente de section, Mme Geng.

Malgré les difficultés de départ, un avis a pu être élaboré, fruit de débats et d'échanges nourris.

En l'absence de raz-de-marée de revendications ou de pratiques religieuses qui seraient à même d'entraver à grande échelle l'activité des entreprises ou de mettre à mal les collectifs de travail, le projet fait le choix de considérer qu'une intervention du législateur n'est pas nécessaire aujourd'hui. Cette position de principe le conduit à examiner les solutions concrètes qui peuvent être mises en œuvre pour concilier le principe de la liberté religieuse avec les nécessités du travail et le déroulement normal de l'activité des entreprises.

Les entreprises sont, en effet, depuis plusieurs années, à la recherche d'informations et de solutions en matière de fait religieux au travail qui est une question émergente comme le rappelle l'avis.

En examinant les recommandations qu'il propose, nous pouvons marquer notre accord sur plusieurs qui nous paraissent de bon sens.

En effet, nous sommes favorables à toute démarche qui améliorerait la lisibilité du cadre juridique qui entoure cette question. Si les éléments de droit existent, ils sont effectivement d'une appropriation difficile et ne répondent pas forcément aux situations concrètes que nous rencontrons dans les entreprises, qui doivent pourtant recevoir une solution rapide et sûre.

De même, nous partageons l'importance de développer la formation des cadres à la gestion de la diversité culturelle et religieuse et nous encourageons le développement de telles démarches permettant aussi de donner une vision claire du cadre juridique et de la position managériale de l'entreprise ainsi que des méthodes à mettre en œuvre pour en assurer l'application.

La diffusion des bonnes pratiques développées par certaines entreprises peut se révéler également très utile aux autres, même si la solution à apporter lors d'une difficulté concrète doit tenir compte des caractéristiques propres de l'entreprise concernée et de l'emploi exercé par le salarié.

Nous sommes ouverts à toute information permettant un meilleur fonctionnement des entreprises et nous tenons à ce que les demandes de congé n'aient pas à être justifiées par les salariés et que les demandes qui seraient faites à ce titre soient traitées exactement comme les autres, c'est-à-dire en fonction des seules nécessités du service et sans discrimination.

S'il peut être approprié d'utiliser toutes les possibilités offertes par le dialogue social, nous ne souhaitons pas cependant dévier celui-ci de son objet ; de même, la compétence des institutions représentatives du personnel ne s'étend pas aux difficultés en lien avec l'expression et la pratique religieuse au travail.

Rappelons également que les situations problématiques liées à des demandes religieuses restent ultra minoritaires. C'est pourquoi, nous souhaitons que le sujet « reste à sa place » et ne devienne pas un sujet de négociation obligatoire, y compris dans les branches.

Le groupe des entreprises souhaite que cet avis ne soit qu'une étape dans nos réflexions sur la question. Nous avons besoin de réponses claires et pragmatiques, que les solutions soient justes et neutres, dans le respect de tous, et pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Nous appelons à pouvoir gérer nos entreprises dans la sérénité. Toute notre énergie doit être au service du développement social, économique et environnemental de nos entreprises.

Au-delà de l'avis que vous nous proposez aujourd'hui, et pour conclure, nous tenons à rappeler combien la diversité est essentielle à nos entreprises modernes. La société évolue et nos entreprises en sont le reflet. L'avis du CESE n'est qu'une étape pour nous sur le chemin du « vivre ensemble ».

En conclusion, le groupe des entreprises a voté cet avis.