

Conférence-débat, La laïcité au travail

6 décembre 2018 au Centre Huit,
8 rue de la Porte de Buc, Versailles

D'après l'Institut des Hautes Etudes du Monde Religieux : « *En France, l'organisation de l'espace public dans un contexte global d'acculturation religieuse et d'émergence de nouvelles pratiques vient régulièrement mettre en tension le politique et le monde de l'entreprise : les décideurs comme les acteurs se retrouvent souvent en position d'inconfort, désarmés face à des problématiques nouvelles dont le traitement nécessite une bonne culture légale, laïque et religieuse* ».

Quelles sont ces problématiques nouvelles :

- La laïcité dans le monde du travail relève-t-elle du quantitatif ou du symbolique ?
- Quels sont les outils de régulation, dans les entreprises privées et dans le service public ?
- Quelles capacités d'action nouvelles ont-elles été mises en place par les décideurs ?¹

1. Introduction (Nadia OTMANE)

Nadia OTMANE, qui organise la conférence-débat au nom du GIP78 dans le cadre d'un partenariat avec le Centre Huit, rappelle les propos de Jean-Louis BIANCO au cours de la première conférence de ce cycle « La laïcité est-elle une chance pour les religions ? ». Jean-Louis BIANCO, le 8 novembre 2018, a répondu que oui, la laïcité est une chance pour les religions et pour les libertés. La laïcité est un principe constitutionnel qui s'impose juridiquement à l'État, aux collectivités publiques, aux collectivités territoriales, aux agents du service public, qui sont donc assujettis à une forme de neutralité dans l'exercice de leur fonction.

Comment se fait-il que cette neutralité soit aujourd'hui étendue au monde de l'entreprise, alors que le droit du travail interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les opinions politiques ? Nadia OTMANE explique que les affaires liées à la laïcité dans l'entreprise ont été médiatisées (affaire de la crèche Baby Loup), mais s'agit-il d'un problème répandu ou seulement symbolique ? Quels sont les moyens mis en œuvre pour régler ces difficultés : moyens légaux (loi, jurisprudence) ; chartes de laïcité ; autres moyens mis en œuvre par les acteurs, les intervenants, les décideurs ?

Dans le cadre du cycle :

LA LAÏCITÉ : LA CHANCE POUR LES RELIGIONS ?

organisé par le Groupe Interreligieux pour la Paix 78

3ème soirée :

LA LAÏCITÉ AU TRAVAIL

avec **Xavier GUÉZOU**, délégué général
de l'Institut des Hautes Etudes du Monde Religieux
Anne QUENTIER, avocate au Barreau de Paris,
spécialisée en droit social

**Jeudi 6 décembre à 20h30
au Centre Huit**
8 rue Porte de Buc Versailles

Libre participation aux frais
Parking dans la limite
des places disponibles

<https://www.centre8.org>
<http://gip78.fr>
contact@gip78.fr



¹ Vidéos publiées (liberté d'expression dans le cadre du fonctionnement de l'entreprise) : <https://www.facebook.com/GIP78/videos/1786503368128091/?t=1>

Pour éclairer ce débat, le GIP78 a fait appel à deux acteurs du monde de l'entreprise.

- **Xavier GUÉZOU**, délégué général de l'Institut des Hautes Études du Monde Religieux ([IHEMR](#)), créé en 2013, qui s'adresse aux responsables, du privé ou de la fonction publique, qui ont besoin de clés de compréhension et de connaissance des religions pour prendre certaines de leurs décisions ;
- **Sylwester KARPIEL**², du Cabinet QUANTIER, spécialisé en droit social. Le Cabinet QUANTIER, composé de consultants et d'avocats, défend et conseille les entreprises et leurs dirigeants, et anime des formations sur des thèmes comme la liberté religieuse et la discrimination.

2. La laïcité dans le monde du travail relève-t-elle du quantitatif ou du symbolique ?

2.1 Cadre général de l'entreprise par rapport à la laïcité (par Xavier GUÉZOU)



Xavier GUÉZOU commence par préciser que l'IEHMR ne travaille pas exactement sur l'interreligieux mais n'en est pas très loin avec son objet de former les personnes en responsabilité sur la laïcité et sur les religions de sorte qu'elles aient un minimum de culture sur ces matières-là. Nous avons des gens qui viennent de la fonction publique, des journalistes, des syndicalistes, des élus et bien sûr des étudiants qui viennent se former pendant un an.

Xavier GUÉZOU fournit quelques points pour fixer le cadre général de la laïcité dans l'entreprise.

- En France, culturellement, l'expression de ses convictions dans l'entreprise est relativement discrète (lié à la sécularisation, à la loi de 1905 ...). Cela a des avantages et des inconvénients. On peut rappeler cependant qu'en 1963 le cas d'une dame licenciée, parce qu'elle avait divorcé, est passé aux prud'hommes !

- Le droit privé s'applique dans l'entreprise (les associations ...), avec donc une liberté des convictions et de ses manifestations. Le principe de neutralité de l'État ne s'applique pas dans l'entreprise.

2 Sylwester KARPIEL, membre du [Cabinet QUANTIER](#) a remplacé comme conférencier, Anne QUENTIER, avocate au Barreau de Paris, fondateur du Cabinet QUENTIER, qui n'a pu au dernier moment se rendre disponible.

- La sociologie française a bougé depuis une vingtaine d'années, en particulier avec l'émergence d'une nouvelle religion, l'islam, depuis 1960-1970 ; islam qui devient beaucoup plus visible à partir des années 2000 (affaire du voile...).
- Les menaces terroristes et les attentats depuis 2015 ont fait se déplacer les choses dans l'entreprise.

Il faut ajouter que le but de l'entreprise n'est pas que vous puissiez faire ce que vous voulez au niveau de vos convictions. Le but de l'entreprise est que vous réalisiez un certain travail, ensemble avec d'autres !

2.2. Éléments chiffrés du fait religieux dans l'entreprise (par Xavier GUÉZOU)

Depuis une dizaine d'années le fait religieux en entreprise est devenu un sujet (phénomène médiatique global, transversal), même si dans certains secteurs (l'industrie automobile par exemple), il y avait une habitude assez ancienne (depuis au moins 60 ans) de travailler avec des acteurs de convictions différentes.

Les études disent qu'aujourd'hui le fait religieux dans l'entreprise est devenu un phénomène normalisé (comme l'expression des convictions politiques). On constate que 65 % ont pu constater des expressions religieuses sur leur lieu de travail (chiffre stable depuis quelques années).³ En revanche les conflits rapportés par les entreprises portent d'abord sur les conditions de travail (35%), ensuite sur les convictions politiques (15%) et après sur le fait religieux (5%). 50 % des conflits observés sur le fait religieux requièrent l'intervention managériale (celle d'un responsable de l'entreprise). Environ 10 % des conflits ne se résolvent pas, voire deviennent bloquants (en légère augmentation depuis 2 à 3 ans).

Deux grands types de faits religieux s'observent en entreprise :

- des expressions personnelles régulées par l'entreprise de manière normale (demandes d'absence, possibilité de prier pendant les pauses ...) et des cas qui peuvent être éventuellement transgressés (demande d'absence gênante pour l'entreprise, port d'insigne religieux, demande d'aménagement de temps de travail) ; on peut noter que la requête de port d'insignes religieux (croix, kipka, foulard ...) décroît ;
- des faits pouvant poser problème (cas transgressifs nécessitant régulation, explication, pédagogie) : phénomènes de stigmatisation (parce que la personne a un signe religieux), prière pendant le temps de travail, prosélytisme, refus de faire un certain travail pour un motif religieux (refus de travailler le vendredi soir, parce que c'est shabbat, alors que l'entreprise a des contraintes de service), refus de travailler avec une femme (en cumul les relations avec les femmes représentent 7 à 8 % des cas posant problème).

³ Selon une étude réalisée par l'Observatoire du fait religieux en entreprise (Ofre) et l'institut Randstad en 2018, 65% des personnes interrogées ont déjà pu constater des expressions religieuses sur leur lieu de travail (prière durant les pauses, port de signes religieux...). <https://www.marianne.net/societe/la-religion-au-travail-se-banalise-et-les-cas-conflictuels-augmentent>

3. Quels sont les outils de régulation, dans les entreprises privées et dans le service public ?

3.1 Les réponses pratiques (par Xavier GUÉZOU)

Un point important : ce qui a été décrit ci-dessus provient directement des entreprises, mais quand on interroge les acteurs qui sont à côté des entreprises comme les syndicats d'entreprises (CPE, MEDEF), ce ne sont pas des problématiques que leurs syndiqués leur remontent énormément (et on sent aussi que les syndicats ne tiennent pas trop à se mouiller sur ce sujet, préférant que les entreprises se débrouillent elles-mêmes directement avec ces cas). Le MEDEF avait mis en place un numéro vert d'aide auprès des patrons ayant des questions, des inquiétudes autour du fait religieux dans l'entreprise, le MEDEF n'a quasiment pas eu d'appels sur ce numéro. Mais le MEDEF avait eu une attitude ambiguë : ne souhaitant pas susciter de question, il n'avait pas communiqué sur ce numéro vert (il fallait vraiment chercher sur le site du MEDEF pour le trouver) !

Pourtant c'est un vrai sujet en entreprise. L'entreprise est responsable des biens et de la sécurité des personnes en son sein. Si un cas se passe mal (ils sont rares, certes, comme nous l'avons vu), c'est la dégradation du climat social de l'entreprise, la dégradation de l'image de l'entreprise, cela peut affecter la santé des personnes (harcèlement, victime de prosélytisme de manière récurrente), la relation commerciale avec les autres entreprises (client de l'entreprise ne voulant plus traiter avec une personne affichant un signe convictionnel).

L'entreprise ne peut rester alors sans rien faire, et la jurisprudence a évolué par rapport aux deux attitudes négatives du passé : licencier la personne (par exemple parce qu'elle refusait d'enlever son voile alors que le client le demandait), à l'inverse dire au client de se débrouiller (c'est son problème). Aujourd'hui les entreprises ont un outil permettant de réguler en mettant en place des limites à l'expression des convictions dans le cadre d'une certaine fonction. Le règlement intérieur de l'entreprise peut préciser que dans une fonction commerciale le port de signes convictionnels est interdit (par respect du client, de l'image de l'entreprise, etc.). C'est un bon compromis permettant à la fois que le bon fonctionnement de l'entreprise soit garanti, et qu'il n'y ait pas une neutralisation totale de l'expression des convictions dans l'entreprise (limité à la fonction commerciale, l'employeur est tenu de proposer à l'employé, qui ne souhaite pas enlever son voile ou sa kippa, un autre poste non directement en relation avec le client).

La loi prévoit que ce qui se passe dans l'entreprise ne doit pas porter atteinte à l'hygiène, la santé et la sécurité des personnes. On va juger un fait sur ces critères et non sur sa qualification de religieux ou non ! Un fait ne doit pas nuire à la santé et à la sécurité des personnes, ne pas être du prosélytisme (autorisé dans l'espace public, mais interdit dans l'entreprise), ne pas nuire aux attitudes professionnelles de la personne, ni à l'organisation du travail, ni aux intérêts commerciaux de l'entreprise. Pour résumer il s'agit de protéger les personnes et de ne pas nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'entreprise n'est tenue légalement à aucun aménagement sur le plan religieux (comme une salle de prière, des aménagements pour les repas, etc.). Cependant dans le cadre de l'intérêt partagé entre l'entreprise et ses salariés, des aménagements sont réalisés (en particulier dans les grandes entreprises pour offrir des repas permettant de déjeuner à ceux qui respectent les obligations halal ou casher).

Pour conclure sur le fait religieux dans l'entreprise,

GIP78 6/12/2018 – Laïcité au travail

Notes prises par Henri Foucard à l'usage exclusif des membres du Groupe Interreligieux pour la Paix des Yvelines (GIP78).

- on ne parle pas dans l'entreprise de laïcité, mais de règles de neutralité pour certains postes et certaines fonctions (il ne s'agit pas de « neutraliser » le fait religieux : on garde le principe fondamental de liberté d'expression dans le cadre du respect du bon fonctionnement de l'entreprise) ;
- les décisions dans l'entreprise doivent être basées sur des faits avec impartialité (même chose à tout le monde) ;
- on ne traite jamais des questions religieuses sur le plan religieux (lorsqu'on projette des opinions sur les personnes d'après leur appartenance religieuse, très souvent on se trompe) ;
- on privilégie le dialogue qui permet de régler 99 % des cas.

3.2. Conseil et contentieux sur le fait religieux en entreprise (par Sylwester KARPIEL)

Sylwester KARPIEL représente le Cabinet QUANTIER qui intervient en conseil et aussi en contentieux sur l'aspect religieux et sécuritaire. Bien souvent l'entreprise signale un problème de sécurité, alors que c'est sous-tendu par un fait religieux. Des événements ont exacerbé les choses : chef d'entreprise décapité en 2015, en Allemagne un salarié embauché par une congrégation religieuse s'est trouvé licencié en 2018 car il s'était remarié après un divorce).

Sylwester KARPIEL liste des cas présentés : salarié ne voulant pas travailler avec une femme, salarié demandant qu'il y ait un second frigo pour ceux qui ne mangent pas de porc, salariée avec des vêtements amples risquant d'être happés par la machine⁴. Tous ces éléments doivent être reliés non à la religion mais à ce principe de sécurité.



Le décideur peut tout à fait par le code de sécurité interdire à la salariée de porter des vêtements trop large si le poste de travail le justifie. Le fait religieux est en réalité une affaire de bon sens. Il n'a pas de raison d'interdire à une salariée informaticienne de porter le voile. Le Cabinet Quantier incite les décideurs à se poser la question : « En quoi tel vêtement pose problème ? ».

De la même manière l'hygiène peut être une question. Dans la restauration la tenue vestimentaire et le soin qu'on porte à soi-même est un élément fondamental, c'est un critère juridique qui va être utilisé (propreté, tenue de l'entreprise à utiliser). Il ne faut pas, par contre, que le décideur rentre dans les interprétations de tenues associées à une religion, car il n'y a pas de fondamentaux juridiques, ni de lecture concrète associés à ces interprétations.

Le critère de bon fonctionnement de l'entreprise pose le plus de problème. Est-ce gênant par exemple qu'un salarié en contact avec la clientèle porte une énorme croix ? La laïcité ne s'applique pas dans l'entreprise mais la loi El Khomri de 2016 a énoncé le principe de neutralité qui était censé être le

4 Pour le cas concerné, l'accident s'est produit et la salariée est décédée.

pendant de la laïcité dans le domaine privé. Ce principe de neutralité donnait la possibilité d'interdire le port de signes religieux et éventuellement de licencier le salarié qui refuse cette interdiction. Le Cabinet Quantier, au vu de l'évolution de la jurisprudence considère que ce principe de neutralité probablement n'existera plus. En effet, sur l'affaire Baby Loup, après que le Prud'homme, la Cour d'appel et le Conseil des droits de l'homme de l'Europe aient eu la même conclusion validant le licenciement de la salariée voilée car elle n'avait pas respecté ce principe de neutralité, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a rendu un avis : « la France a mal jugé, elle n'aurait pas dû autoriser le licenciement de cette salariée, le droit fondamental d'avoir une religion prime sur une réglementation interne à l'entreprise. ». Selon l'ONU, la France n'avait pas suffisamment démontré en quoi le fait de porter le voile pouvait nuire au bon fonctionnement et à la sécurité de la crèche ou encore aux libertés fondamentales des enfants ou des parents.

Le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a émis aussi un avis négatif sur l'interdiction par la France du port du voile intégral après les attentats de 2015. La France a défendu son dossier sur des principes de sécurité (il est essentiel de pouvoir identifier la personne), mais l'ONU n'a pas considéré ces arguments suffisamment recevables. On se rapprocherait donc du modèle anglo-saxon où la laïcité n'existe pas aussi bien dans l'entreprise que dans l'espace public (et peu importe le « degré » de manifestation de sa religion).

Il ne s'agit que d'avis de l'ONU, cependant cet avis sur la loi française sur le voile intégral a de lourdes conséquences.

- La France, étant signataire de la Charte des droits de l'homme des Nations Unies, se doit de suivre les avis de cette commission des droits de l'homme de l'ONU ou sinon de se désengager de cette commission ! Or la France, patrie des Droits de l'homme, peut difficilement se désengager internationalement sur ce sujet ! C'est un vrai problème pour le gouvernement actuel de régler cette question.
- Même si la France se désengage de cette commission, les juridictions françaises (cour d'appel, prud'homme, cour de cassation) pourront toujours suivre cet avis de l'ONU. En fait le gouvernement n'aura pas besoin de changer la loi, les juridictions vont s'adapter au fur et à mesure et c'est comme cela que le changement aura lieu.

La jurisprudence française va donc suivre progressivement et s'adapter à ces deux avis de l'ONU. Par rapport à la laïcité, il n'est pas impossible que de la même manière l'ONU vienne à dire que les convictions doivent pouvoir s'exprimer dans l'espace public, remettant ainsi en question la laïcité constitutionnelle de la France.

La position de l'ONU s'explique dans le contexte actuel où il faut défendre les religions. Les pays liberticides peuvent s'appuyer sur l'exemple français de licenciement d'une femme voilée : vous pouvez interdire les religions, vous pouvez les imposer, vous pouvez sanctionner certains parce qu'ils ne sont pas de la bonne confession, etc !

La loi El Khomri permet de mettre une interdiction d'exprimer ses convictions religieuses (tenue vestimentaire ...) dans le règlement intérieur de l'entreprise. Le Cabinet Quantier n'est cependant pas d'accord pour que le client impose une tenue à un salarié : la religion fait partie des libertés fondamentales et on ne peut pas la restreindre avec le règlement intérieur. Selon le Cabinet Quantier, les décisions

s'appliquant sur un règlement intérieur pour limiter l'expression religieuse seront retoquées d'ici 4 à 5 ans par les tribunaux.

Cependant lorsqu'un salarié va trop loin, il se heurte au code pénal avec des qualifications d'intolérance de sexe, de prosélytisme, de harcèlement ; qualifications pénales qui peuvent permettre d'aller aux prud'hommes et éventuellement de licencier un salarié.

La radicalisation est un autre sujet qui n'est pas du ressort de l'entreprise, elle est gérée par les services de l'État. L'employeur peut seulement être amené à contacter les services de l'État en faisant part qu'un salarié serait susceptible d'être en train de se radicaliser (supposition seulement : un salarié se fait pousser la barbe, est-ce la preuve d'une radicalisation ?). L'enquête (fichage par les Renseignements...) se fait de manière discrète ensuite. Pour détecter la radicalisation, il est souhaitable aussi de passer par le relais des syndicats pour identifier les problèmes plus en amont (au niveau des chefs d'équipe). Les syndicats devraient être davantage intégrés au processus décisionnaire de l'entreprise.

Pour conclure, le fait religieux ne correspond pas à des problématiques au niveau direction générale, il se situe au niveau des pratiques quotidiennes de l'entreprise. Ce sont des problématiques personnalisées. Le Cabinet Quantier assure dans ce domaine des formations à l'attention des niveaux managériaux de proximité.





4. Questions sur les deux premières parties

Q1. Ne risque-t-on pas une inégalité selon les territoires dans l'application du droit si on compte sur la jurisprudence pour faire évoluer la notion de neutralité dans l'entreprise et même de laïcité en général ?

Sylwester KARPIEL : C'est exact au départ, mais très vite, après une période transitoire de trois à quatre ans, lorsque les cours d'appel et la cour de cassation vont se positionner, les prud'hommes n'auront pas d'autre choix que de suivre. En parlant d'inégalité de droit, pourquoi les salariés du privé auraient le droit d'exprimer leur religion sur leur lieu de travail et les salariés du public n'auraient pas ce droit ? On va se heurter à cette question d'application égale du droit dans les cinq ans à venir.

Xavier GUÉZOU : Déjà aujourd'hui il y a inégalité selon les règlements intérieurs des entreprises. Aujourd'hui une caissière d'IKEA peut être voilée.

Q2. Comment cela se passe dans l'armée et la police ?

Xavier GUÉZOU : L'armée, les prisons, les hôpitaux sont des lieux de contention. On ne peut en sortir pour pratiquer son culte. Aussi la loi de 1905 y a prévu la présence d'aumônerie. L'aumônier y est considéré comme un tiers de confiance, à qui on peut parler pour évacuer de la pression.

Sylwester KARPIEL cite le cas (ce n'était pas dans l'armée) d'un homosexuel envoyé par son entreprise dans un pays où l'homosexualité est un délit pénal. Le salarié n'a pas voulu y aller et a été licencié.

Xavier GUÉZOU : Nous n'avons pas d'information de refus de combat dans l'armée au nom d'une religion.

Q3. L'enquête discrète sur un salarié soupçonné par son employeur de radicalisation est-elle conforme au droit ?

Sylwester KARPIEL : Ces enquêtes n'ont pas de valeur légale, car elles touchent à la vie privée du salarié. Réaliser une enquête alors que le salarié n'a pas donné son accord est aussi problématique.

Une enquête administrative (pour des raisons de sécurité) est réglementée pour certains métiers, par exemple un agent de sécurité privé (qui sera armé) doit, pour obtenir sa carte professionnelle, passer par une « enquête de moralité » qui est très large (exemple de la non obtention de la carte professionnelle parce que l'agent n'avait pas payé la pension alimentaire, ou parce qu'il était fiché « S » à tort). Le contentieux se règle alors devant le tribunal administratif.

Une enquête privée se porte sur d'autres éléments : profil Facebook, opinions religieuses, même bord politique que l'entreprise, etc... Si un salarié peut prouver qu'il n'a pas obtenu le poste pour ces raisons, c'est du pénal.

Q4. Pour les entreprises ayant du personnel avec deux statuts fonctionnaire / droit privé (exemple de France Telecom), comment cela se passe ?

Xavier GUÉZOU : Le critère clef est : « l'entreprise accomplit-elle une mission de service public ? ». Si l'entreprise accomplit une mission de service public, ses agents, fonctionnaires ou de droit privé, sont soumis à l'obligation de neutralité de l'État. Sinon, c'est le droit privé qui s'applique.

Q5. Les tribunaux administratifs doivent suivre la loi. Comment vont-ils pouvoir appliquer aussi les avis de l'ONU contradictoires avec la loi ?

Sylwester KARPIEL : Le Conseil d'État va finir par uniformiser la loi administrative, n'ayant pas non plus d'autre choix que de suivre les avis de l'ONU.

Q6. Dans quelle mesure la France serait tenue par les avis du comité des droits de l'homme de l'ONU, sachant que ce comité a une forte représentation de pays qui n'ont pas la même culture de la laïcité (conseil présidé par un Saoudien) ?

Sylwester KARPIEL : Il faut distinguer le comité et le conseil. Le conseil est effectivement dirigé par un Saoudien ; le comité est l'organe juridique, composé d'experts indépendants reconnus dans leur domaine.

Q7. Les organisations internationales indépendantes ne peuvent juger au nom de quelqu'un (un tribunal français juge au nom du peuple français) ? Si on doit se plier aux décisions de ces organisations composées d'experts, on fabrique des personnes opposés aux organisations internationales !

Sylwester KARPIEL : Les organisations internationales attendent que la France se positionne suite à ces deux avis. Les avis rendus demandent à la France de dédommager à chaque fois la salariée licenciée ou la personne qui s'est vue interdite de porter son voile intégral, et la France doit prouver au comité les mesures qu'elle a prise pour éviter que cela ne se reproduise. C'est une position assez délicate aujourd'hui pour la France, que celle-ci réponde ou ne réponde pas aux avis du comité.

Xavier GUÉZOU : On est sur une période charnière, en train de redéfinir ce droit en France. On est encore dans les remous de l'affaire Baby Loup qui date de 2003. Il y a aussi de mauvaises interprétations de la loi actuelle à corriger : dans le public des formations ont ainsi été mises en place qui réapprennent aux agents de service public que les usagers sont libres d'arborer des signes religieux !

Sylwester KARPIEL : Sur la période des cinq ans à venir, je pense que vont se redéfinir (ou non) la souveraineté des États par rapport aux organismes internationaux. Les convictions religieuses font partie des questions qui vont y être traitées !

Q8. Il y a des domaines où le droit international l'emporte sur le droit français (transport aérien et maritime, droit de la guerre ...). Cela va-t-il se développer de plus en plus avec les nouveaux outils permettant de régler les questions au niveau international ?

Sylwester KARPIEL. Le Règlement Général de Protection des Données (RGPD) est un exemple de droit international. Le RGPD est une réglementation européenne s'appliquant à toutes les personnes sur le territoire de l'Union Européenne. Le RGPD inscrit une nouvelle liberté fondamentale, celle de pouvoir disposer de ses données personnelles⁵. Cette liberté fondamentale permet ainsi de demander à son employeur les données qu'il a conservées sur vous (et de lui faire supprimer ce qui ne fait pas partie des données légales), ou encore à un recruteur les données qu'il a récupéré sur le candidat. Les exemples de collectes de données sont nombreux : une compagnie aérienne, d'après les plats demandés par un voyageur, peut déterminer sa religion ; une association ou une organisation religieuses peut fichier ses adhérents... Tout cela peut remonter à la Cour européenne des droits de l'homme (avec de lourdes amendes pour les infractions). La Cour vérifie si les données ne sont pas collectées de manière disproportionnée par rapport au besoin propre de l'entreprise ou de l'association qui les collecte ; la Cour vérifie aussi qui est responsable de la récolte et de la conservation des données personnelles (la perte d'un fichier peut avoir des conséquences très lourdes). Ainsi le fichage des personnes visitées dans le porte à porte des Témoins de Jéhovah est remonté jusqu'au tribunal européen !

5. Quelles capacités d'action nouvelles ont-elles été mises en place par les décideurs, notamment sur le management de la diversité ?

5.1 Le sujet est mûr aujourd'hui (Xavier GUÉZOU)

Les entreprises savent comment gérer ces questions avec deux règles :

- compréhension par le patron de la loi et de ses obligations ;
- formation des managers, pour permettre à ces managers d'être confortable lorsque des problèmes leur sont remontés, de façon à régir alors avec bon sens.

Des outils existent aujourd'hui : le règlement intérieur, des formations sur le management de la diversité (outils Ressources Humaines avec l'étape de discussion suivie ou non du prononcé d'un avertissement...), intervention de « super-expert », etc.

Il y aura bien sûr encore des cas que l'on n'a pas prévu, ou alors une évolution internationale qui fera que tout ce qui a été construit est remis en cause. Mais globalement le fait religieux est en train de se normaliser en entreprise comme ailleurs. C'est un sujet récurrent, avec une expression religieuse plus large qu'auparavant, à l'université, dans la rue, dans l'entreprise. Et on s'habitue à ce qui choquait il y a encore 10 ans ! Cela fait partie du droit des gens d'être eux-mêmes avec leurs convictions religieuses (dans le cadre de certaines limites bien sûr, comme déjà évoquées ce soir).

⁵ L'Union Européenne avait en même temps l'idée de mettre des barrières pour faire émerger une industrie européenne dans ce secteur (face à Apple, Google ...) !

5.2 La Charte du Vivre Ensemble (Sylwester KARPIEL)

De plus en plus d'entreprise mettent en place une Charte du Vivre Ensemble, qui est un recueil pour bien vivre ensemble (à l'encontre du Règlement Intérieur, la charte n'est pas utilisable en justice, car non opposable au salarié). Intégrer la religion dans cette charte est essentiel. La charte doit être présentée dès le recrutement, elle doit vivre dans l'entreprise (mise à jour régulière).

Évidemment la charte a un coût (formations, mises à jour), mais c'est un investissement assez rentable (plus productif que toutes les normes et règles que l'on peut imposer, tout ce qui peut faire peur au salarié), surtout si la charte est bien élaborée en collaboration avec les salariés ! Faire ensemble permet d'évacuer les problèmes, d'en parler au lieu de les laisser macérer, c'est très pédagogique !

Il y a deux types de chartes,

- celles dont l'écriture a été demandée aux meilleurs juristes ;
- celles qui ont été élaborées en mode collaboratif dans le dialogue avec les salariés, les syndicats, réussissant finalement à faire un document très simple à la portée de tout le monde et auquel tout le monde a adhéré car tout le monde y a participé.

5. Conclusion

Xavier GUÉZOU conclut que les aspects médiatiques des attentats (avec leur problématiques sécuritaire et de radicalisation) ont mis cette question des religions dans l'entreprise au milieu de la table, mais en réalité il ne s'agit pas d'un sujet massif dans l'entreprise. C'est un sujet qui était très bien géré avant les attentats et qui est toujours bien géré aujourd'hui, sauf cas particuliers (instrumentalisation par des syndicats pour des élections par exemple). Des entreprises du CAC40 n'ont pas du tout senti le besoin de traiter le sujet (elles se focalisent par contre sur les discriminations homme – femme). Tout cela est plutôt rassurant.

Nadia OTMANE remercie les conférenciers, et aussi les participants, dont certains ont suivi les trois conférences du cycle. Nadia cite aussi le travail médiatique de Laurence et Florent effectué sur Facebook et Twitter pour annoncer et rapporter ces conférences. Xavier GUÉZOU remercie pour l'organisation de cette conférence et l'accueil des conférenciers : une très belle initiative citoyenne, c'est rassurant, bravo !

Xavier GOURAUD annonce, au nom du Centre Huit, la conférence du 31/01/2019 de René NOUAILHAT⁶ *Le fait religieux, enjeux et défis*.

Table des matières :

1. Introduction (Nadia OTMANE).....	1
2. La laïcité dans le monde du travail relève-t-elle du quantitatif ou du symbolique ?.....	2
2.1 Cadre général de l'entreprise par rapport à la laïcité (par Xavier GUÉZOU).....	2
2.2. Éléments chiffrés du fait religieux dans l'entreprise (par Xavier GUÉZOU).....	3
3. Quels sont les outils de régulation, dans les entreprises privées et dans le service public ?.....	4
3.1 Les réponses pratiques (par Xavier GUÉZOU).....	4
3.2. Conseil et contentieux sur le fait religieux en entreprise (par Sylwester KARPIEL).....	5

6 Auteur du livre [Enseigner le fait religieux, un défi pour la laïcité](#)

4. Questions sur les deux premières parties.....	8
5. Quelles capacités d'action nouvelles ont-elles été mises en place par les décideurs, notamment sur le management de la diversité ?.....	10
5.1 <i>Le sujet est mûr aujourd'hui (Xavier GUÉZOU)</i>	10
5.2 <i>La Charte du Vivre Ensemble (Sylwester KARPIEL)</i>	10
5. Conclusion.....	11