

La laïcité :

**si on en
parlait ?**

Edito

Laïcité, garante
des libertés

Ces dernières années, notre pays a connu des événements dramatiques. Des discours populistes de la part de certaines personnalités politiques se développent depuis quelques mois et sont relayés par des médias. Ces discours jouent souvent sur les inquiétudes légitimes de ceux qui souffrent et trouvent un écho en entretenant la peur de l'autre et en pointant des boucs émissaires.

Être dans la compréhension permanente des valeurs d'accueil, de respect, de partage, de tolérance et de fraternité que porte notre organisation, demande souvent beaucoup de vigilance, particulièrement dans un contexte économique et social aggravé. Nous constatons que les références à la laïcité sont souvent dévoyées et tournent le dos à l'esprit de la Déclaration des droits de l'homme, de la loi de séparation des Églises et de l'État de 1905 ou même à la Constitution. La laïcité n'a pas pour objectif de restreindre les libertés, mais au contraire de les garantir.

Parce que la CGT est très attachée aux libertés, individuelles, de conscience, d'expression ou syndicales, et parce qu'il ne faut pas renoncer à faire vivre les principes laïques, ni les appliquer à géométrie variable, selon les situations, le bureau confédéral a proposé la mise en place d'un groupe de travail confédéral « laïcité ».

La laïcité est une qualité conférée à la République française par la constitution : « La France est une République (...) laïque (...). Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction (...) de religion. Elle respecte toutes les croyances. » En ce sens, c'est une notion juridique à deux versants indissociables : d'un côté la neutralité de l'État, de l'autre la liberté religieuse dans la cité et notamment dans l'entreprise.

La laïcité est liée aux valeurs de la République :

- la laïcité permet la liberté de conscience, la liberté de croire ou de ne pas croire et la liberté d'expression de ses choix (religieux, philosophiques, politiques...);
- la laïcité assure l'égalité de tous les citoyens devant la loi, notamment dans l'accès et l'usage des services publics quel que soit le choix des personnes ;
- la laïcité favorise la vie en commun, la fraternité dans la société entre des personnes aux choix différents.

L'entreprise doit-elle comme l'État se concevoir comme laïque avec les devoirs de neutralité qui s'imposent ? Cette question a été tranchée par l'autorité judiciaire : l'État est laïc, pas les personnes ni les sociétés privées, et le droit du travail ne préconise pas de neutralité religieuse. Pourtant, bon nombre de directions veulent encadrer le fait religieux dans l'entreprise par des chartes ou des règlements intérieurs. Sur quelle bases le syndicat peut-il se positionner et agir tout en travaillant à l'unité des salariés autour de leurs revendications ?

Ce livret n'a pas vocation à répondre à toutes les situations rencontrées. Il pose cependant les principes et les enjeux de la laïcité et donne des outils juridiques utiles aux militants. Depuis la mise en place du groupe Laïcité, la CGT a décidé en juin dernier d'une campagne d'un an contre le racisme qui sera ponctuée d'événements et d'initiatives, parmi lesquels un débat sur la laïcité. Celui-ci sera l'occasion d'échanger ensemble, de partager nos expériences et ainsi de nourrir notre réflexion sur ces sujets.

la CGT

SOM MAI RE

P04	-----	Introduction
P06	-----	Repères
P08	-----	Religion et travail
P10	-----	Neutralité dans l'entreprise
P14	-----	À lire

Introduction

Laïcité, garante
des libertés

Notre conception de la laïcité n'est pas le rejet de l'autre

La loi de 1905 sur la laïcité retire les Églises de la tutelle de l'État. Il n'y a donc plus de religion officielle – comme c'était le cas auparavant pour la religion catholique. Elle reconnaît la liberté de culte et la liberté de conscience, c'est-à-dire de croire ou de ne pas croire, d'avoir une religion, de changer de religion ou de ne pas avoir de religion.

Son article premier indique ainsi que « la république assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées dans l'intérêt de l'ordre public ».

L'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme précise quant à lui que « toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites ».

Cette liberté de conscience et de culte signifie que la liberté de pratiquer sa religion est reconnue et qu'il est possible de le faire publiquement, pour peu qu'on ne trouble pas l'ordre public.

Selon le discours de certains, il ne faudrait plus qu'il y ait de manifestation publique de la religion au nom de la laïcité. Or, ce discours vise toujours finalement une seule religion :

- les mêmes qui refusent le burkini tolèrent les curés en soutane ou les religieuses en tenue ;
- ceux qui s'en prennent aux prières de rue acceptent les processions ;
- ceux qui rejettent le voile acceptent fort bien le port d'une croix...

La laïcité n'est ni l'éradication de la religion, ni son renvoi dans une stricte sphère privée : c'est le moyen de favoriser le vivre ensemble. Or, l'instrumentalisation d'une nouvelle forme de laïcité qui serait offensive est partagée par une partie de la classe politique :

- Manuel Valls, qui soutient les arrêtés des maires de droite et d'extrême droite sur le burkini avant de se faire tacler par le conseil d'État qui rappelle que chacun est libre de s'habiller comme il le veut...
- Éric Ciotti, qui s'insurge contre le recul de la laïcité et en appelle à une fermeté intransigeante vis à vis de l'islam, pour finalement mieux réaffirmer l'identité chrétienne de la France. Il a donc proposé, au nom du passé historique, d'inscrire les racines chrétiennes de la

France dans la Constitution. La laïcité est la même pour tous ! Imposer la légitimité d'une culture ou d'une civilisation sur une autre n'est au fond qu'une nouvelle forme de racisme.

L'obsession de la primauté de la culture chrétienne sur l'islam ne peut que contribuer à entraver encore un peu plus le vivre-ensemble, et reprend ce que scandale le FN : « ce qui est chez nous. »

L'extrême-droite a quant à elle compris le bénéfice qu'elle pouvait tirer de se présenter en défenseur de la laïcité – ce qui reste un paradoxe pour une formation dont l'histoire témoigne d'une très grande complicité avec les courants les plus intégristes du catholicisme.

Sa conception de la laïcité est totalement pervertie, puisqu'elle repose sur la multiplication des interdictions qui ne visent que l'islam ou l'étranger. Quand c'est au nom de l'anti-islamisme que l'on prétend défendre les droits des femmes (proposition 9 du programme du FN à la présidentielle), nous sommes loin des propositions de la CGT : l'égalité salariale entre hommes et femmes n'a rien à voir avec une pseudo laïcité, pas plus que l'accès des femmes aux postes à responsabilités !

L'idéologie traditionnelle de l'extrême droite considère historiquement la femme dans le cadre strictement familial et dans sa mission de reproduction. Le changement opéré par le FN – du moins dans son discours – lui permet de caricaturer le machisme et le sexisme de certains musulmans (qui imposent le port du voile à leurs femmes) et de généraliser cette caractéristique à toute personne liée au monde arabo-musulman. Ce qui est précisément le propre du racisme : relier des caractéristiques sociales (machisme, sexisme...) à des caractéristiques phy-

siques (port du foulard ou de la barbe, origine maghrébine, couleur de peau...). Enfin, le Front national va défendre la séparation des Églises et de l'État pour démontrer le lien indissociable entre politique et religion dans le Coran, et de là, la dimension « arriérée » de la religion musulmane vis-à-vis des autres religions. L'objectif : se positionner comme un parti laïc et à ce titre se détacher de l'étiquette d'« extrême droite ».

Notre conception de la laïcité est donc à l'inverse de ce rejet de l'autre.

Notre préoccupation, c'est le respect de certaines valeurs et la volonté de faire avancer ensemble le progrès social en ne plaçant aucune opinion au-dessus des autres, contribuant ainsi à l'égalité républicaine. Chacun reste libre de son expression publique dès lors qu'elle ne met pas en cause d'autres libertés.

Proposer, agir pour le progrès social.

ORDONNANCES MACRON MEDOGE

RACISME PRECARITE DISCRIMINATION TRAVAILLEURS PAUVRES BAS SALAIRE DIVIDENDES BURN OUT CHÔMAGE NO FUTUR

LOI TRAVAIL XXXL

cgt

Repères

Laïcité, garante
des libertés

La laïcité, une histoire qui vient de loin

L'histoire de la laïcité s'inscrit, sans totalement l'épouser, dans l'épaisseur du long processus historique de sécularisation des sociétés contemporaines. Questionner les premières expressions de l'idée laïque conduit nécessairement à évoquer la figure de ces pionniers de la liberté de conscience que furent dès le XVI^e siècle les dissidents religieux qui, dans le bouillonnement des réformations protestantes ou catholiques, se trouvèrent confrontées à la répression des Églises officielles et des États. Au-delà de la spécificité de leurs orientations théologiques, ces minorités religieuses (baptistes, piétistes, etc.), en réclamant que l'État s'abstienne de toute intervention dans la vie des communautés chrétiennes, propagèrent un idéal de tolérance et de liberté religieuse, qui irrigua largement par la suite le milieu des « Lumières ».

Établissement de la laïcité dans la société

La Révolution française pose des premiers jalons. Elle dépouille d'abord la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de la présence de Dieu ! En proclamant que « nul ne peut être inquiété pour ses opi-

nions, même religieuses, pourvu qu'il ne porte pas atteinte à l'ordre public », les révolutionnaires introduisent le principe de la liberté religieuse et fondent la reconnaissance de la citoyenneté sur des critères qui ne sont plus religieux. Si la religion occupe une place centrale dans les débats qui agitent les révolutionnaires, ceux-ci peinent à dessiner une réponse pérenne. Il reste néanmoins dans leur œuvre quelques traces durables d'éléments de laïcisation de la société qu'on retrouve par exemple dans les actes de procédures en matière d'état civil et de mariage ou de divorce (lois organiques, 1802) ou dans l'élimination au sein du Code civil de toute référence religieuse.

La période qui s'étend de la chute de l'Empire (1814) à l'instauration définitive de la République (1875) est décisive pour la cristallisation des futures identités politiques françaises. Les rapports à la religion, ou plutôt entre la religion, la société et l'État déterminent pour une large part les attitudes des uns et des autres. Face à un catholicisme militant, conservateur voire contre-révolutionnaire, une large fraction de la population considère en revanche que

«La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées (...) dans l'intérêt de l'ordre public. La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte.»

la religion est une affaire individuelle et non une dimension de l'identité institutionnelle de la France. Les républicains, en restant fidèles à l'héritage révolutionnaire, reprennent le flambeau de ce combat. L'adoption en 1850 de lois réactionnaires (loi de Parieu, 11 janvier et loi Falloux, 15 mars) en matière d'enseignement aiguise les affrontements et fait de l'école le lieu symbolique du combat laïque.

Les combats laïques de la Troisième République

La République n'est donc plus seulement le régime « qui nous divise le moins » (Adolphe Thiers), elle devient le principe vivant du combat qui, au nom des valeurs de 1789, vise à réduire l'influence politique et sociale de l'Église catholique. Élaboré entre 1880 et 1886, un ensemble de lois instaure l'école gratuite, obligatoire et laïque pour les garçons et les filles. Mais d'autres domaines sont concernés également par cette œuvre de laïcisation. Les hôpitaux, les tribunaux, les services publics de manière générale sont à leur tour très largement sécularisés. Enfin, la loi du 9 décembre 1905 parachève cet édifice légis-

latif en proclamant la séparation des Églises et de l'État par la loi du 9 décembre 1905, dont les articles I et II indiquent : « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées (...) dans l'intérêt de l'ordre public. La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte. »

Laïcité et mouvement syndical

Fondée en 1895, la jeune CGT met l'État à distance de ses préoccupations et professe un dédain profond pour la démocratie. Les

questions scolaires l'intéressent peu et la CGT accueille sans enthousiasme la loi de 1905. Mais l'effacement du syndicalisme révolutionnaire après la Première Guerre mondiale modifie la donne. La CGT et la CGTU, née de la scission de 1921, inscrivent à l'ordre du jour de leur action la défense de l'école laïque. Et en 1936, le programme scolaire du Front populaire reçoit l'appui de la CGT réunifiée. Né de la défaite, le régime de Vichy offre sa revanche à la réaction française et le cléricanisme triomphe. Les défis posés par la Libération à la CGT sont immenses. Il faut d'abord certes relever le pays mais il faut aussi, sur les

décombres de l'État français, renouveler profondément la République ! La CGT s'y attelle en contribuant activement à l'abrogation des lois favorables à l'enseignement privé en 1945 et en participant avec la Fédération générale de l'enseignement à l'élaboration du plan Langevin-Wallon de démocratisation de l'enseignement. Mais la guerre froide, les guerres coloniales et l'arrivée du général de Gaulle en 1958 interrompent cet effort en faveur d'une école laïque pour tous et contribuent pour longtemps à déplacer les axes de réflexion et d'intervention syndicale.

**AVEC NOS
DIFFÉRENCES,
DONNONS DES
COULEURS
À L'AVENIR.**

Principe de neutralité dans l'entreprise

Laïcité, garante des libertés

Les libertés du salarié mises en danger

La Loi Travail du 8 août 2016 a prévu la possibilité pour l'employeur d'instaurer un « principe de neutralité » dans l'entreprise.

Ainsi, l'article L. 1321-2-1 du Code du travail indique que « le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ».

L'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur est une simple possibilité offerte à l'employeur, elle n'est absolument pas obligatoire. Ainsi, le règlement intérieur peut tout à fait ne pas traiter de cette question.

Le texte permet de restreindre la « manifestation des convictions des salariés ». Derrière cette expression bien floue, c'est la liberté d'expression et ses différentes composantes qui sont visées : liberté religieuse, de conscience, philosophique, syndicale, politique, vestimentaire, sexuelle, etc.

La loi prévoit certaines limites aux restrictions qui peuvent être apportées à la liberté du salarié. En effet, les restrictions doivent être « justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les

nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » et être « proportionnées au but recherché ». Mais ces limites sont imprécises et finalement bien faibles.

À de nombreux égards, le principe de neutralité favorise les dérives liberticides, xénophobes, islamophobes, antisyndicales, homophobes, etc. et porte en lui la promesse d'une société totalitaire. Il constitue une attaque contre la liberté d'expression et contre tous les salariés. La protection des libertés est « dans l'ADN » de la CGT, qui entend bien lutter contre son introduction dans le règlement intérieur et dans l'entreprise.

Mieux protéger les libertés dans l'entreprise face au pouvoir patronal

Pour que la liberté d'expression soit effectivement garantie dans l'entreprise, elle doit y être mieux protégée que dans d'autres espaces sociaux, car l'entreprise est un lieu de subordination juridique.

Dans le cadre de la relation de travail, le salarié est tenu d'obéir aux directives de l'employeur ou de sa hiérarchie. Ces derniers disposent non seulement du pouvoir de le sanctionner mais aussi d'évaluer son travail et de décider de son avancement salarial et professionnel. Il n'est ainsi pas rare que le salarié soit confronté à un exercice abusif du pouvoir patronal.

«Le règlement intérieur ne peut contenir (...) des dispositions contraires aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché»

Pour que la liberté d'expression reste la règle, y compris dans l'entreprise, il faut redoubler de vigilance. Ce n'est surtout pas un principe de « neutralité » qu'il faut introduire dans le règlement intérieur, mais au contraire rappeler que dans l'entreprise le salarié bénéficie de la liberté d'expression.

Le parallèle abusif avec le principe de neutralité dans le service public

Le principe de neutralité instauré par la loi « travail » fait référence au principe de neutralité qui s'applique dans le service public (article 1er de la Constitution de 1958), mais qui n'a vocation à s'appliquer qu'à l'État et à son administration.

Ce principe de neutralité vise à garantir les libertés de l'usager par rapport à l'État, qui incarne la puissance publique et exerce ainsi une forme d'autorité. Il s'agit de permettre aux usagers d'exprimer librement leurs convictions sans craindre de faire l'objet d'un traitement moins favorable de la part de l'administration.

Il en va tout autrement de la place du salarié dans l'entreprise et dans la relation de travail, où le salarié est en situation de faiblesse face à la partie patronale. Appliqué à l'entreprise, le principe de neutralité constitue un blanc-seing aux velléités liberticides des employeurs et porte en lui la promesse d'une société totalitaire.

COMMENT FAIRE BARRAGE AU PRINCIPE DE NEUTRALITÉ DANS L'ENTREPRISE ?

Voici quelques arguments qui peuvent être déployés pour faire obstacle à l'introduction dans le règlement intérieur du principe de neutralité ou de mesures restreignant la manifestation des convictions des salariés. En espérant qu'ils permettront de faire prendre conscience à tous les salariés à quel point le principe de neutralité est liberticide !

1. L'inscription du principe dans le règlement intérieur n'est pas obligatoire. Si l'employeur veut faire la chasse aux libertés dans l'entreprise, il est indispensable qu'il en explique les raisons ;
2. Il faut rappeler que tout salarié bénéficie de la liberté d'expression aussi dans l'entreprise. Et demander la reproduction dans le règlement intérieur de l'article L. 1121-1 du Code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » ;
3. Plus les restrictions aux libertés sont générales plus elles sont attentatoires aux libertés. S'il n'est pas possible de convaincre l'employeur
4. d'abandonner l'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur, il faut l'obliger à préciser les restrictions qu'il veut y inscrire. Un bon moyen de le faire consiste à prendre des exemples de dérives concrètes auxquelles les restrictions qu'il veut inscrire dans le règlement intérieur pourraient mener ;
5. Pour peser sur la décision patronale, il faut commencer par mobiliser les salariés sans attendre afin de construire un rapport de force. Plus les salariés seront bien informés et prêts à agir collectivement, plus il sera facile de faire plier l'employeur ;
6. Si l'employeur décide malgré tout d'inscrire le principe de neutralité dans le règlement intérieur, il faut veiller à bien consigner les raisons de l'opposition des représentants du personnel dans les procès-verbaux des réunions du CHSCT et du Comité d'entreprise. Ensuite il est recommandé de contacter l'inspecteur du travail et de lui indiquer que vous souhaitez la suppression de la clause du règlement intérieur portant sur le principe de neutralité car vous considérez qu'elle est illégale.

D'ailleurs, le Conseil constitutionnel a estimé que le principe de neutralité doit être expressément cantonné aux agents du service public (Cons. const. 18 septembre 1986, n° 86-217 DC). Ce n'est en effet pas pour rien si le principe de neutralité était jusque-là complètement inconnu de l'entreprise et plus généralement de la sphère privée !

La liberté reléguée au rang de simple tolérance

Le principe de neutralité prévu par la Loi Travail vient inverser la logique de la garantie des libertés dans l'entreprise, en faisant des restrictions un principe et de la liberté une tolérance.

Jusque-là, c'est l'exercice des libertés dans l'entreprise qui était garanti et, par exception, des restrictions pouvaient être apportées si elles pouvaient être justifiées. Ainsi, l'article L. 1121-1 du Code du travail prévoit que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

De même, l'article L. 1321-3 du Code du travail qui concerne spécifiquement le règlement intérieur rappelle que ce règlement ne peut contenir « des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées

par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

À l'inverse, le principe de neutralité prévu par la Loi Travail se présente comme un « principe » et pose directement comme règle la possibilité de restreindre la liberté du salarié, sans prendre soin de réaffirmer – comme le veut l'usage en démocratie – que la liberté est le principe qui prévaut.

Ce changement de logique n'est pas sans conséquence. Ses effets pourront se faire sentir, sur le plan juridique, lorsque les juges devront appliquer les règles pour trancher un litige ou, sur un plan pratique, lorsque des salariés qui auront « conscientisé » ces nouvelles normes finiront par s'autocensurer.

La liberté du salarié subordonné aux « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise »

Le cadre légal du principe de neutralité instauré par la Loi Travail est loin de présenter les mêmes garanties que les textes du Code du travail qui encadrent les atteintes aux libertés.

Au lieu de prévoir que les restrictions doivent être « justifiées par la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnées au but recherché » (articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail), le principe de neutralité a recours à une nouvelle formulation : les restrictions doivent être « justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » et être « proportionnées au but recherché » (article L. 1321-2-1 du code du travail).

Les « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » sont une notion totalement inédite et porteuse d'incertitude. Des discussions politiques autour de la

machine à café pourraient-elles porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise ? Et qu'en est-il du port d'un badge syndical ? Ou du port du foulard islamique ? Ou d'un salarié qui pose un tract politique sur son bureau, l'exposant ainsi à la vue des collègues ? Enfin, quid du salarié qui fréquenterait notoirement un club connu pour son engagement en faveur des transgenres ?

La notion de « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » est floue et pleine d'incertitudes. Et là où il y a des incertitudes, l'arbitraire patronal risque sérieusement de s'engouffrer.

La généralité du texte ouvre la porte à tous les abus

Le texte sur le principe de neutralité est très général, et risque donc d'être mis en œuvre de façon extensive et liberticide.

Cette généralité s'explique probablement par le fait que les restrictions à la liberté d'expression en entreprise qui pourraient

être admises juridiquement par les textes internes et internationaux applicables sont très limitées (voir notamment, art. 9 et 14 de la Cour européenne des droits de l'homme ; art. 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; art. 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques ; article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, etc.).

Si le législateur n'a pas été en mesure de préciser concrètement dans quels cas particuliers la liberté de manifestation des convictions du salarié pouvait être restreinte, il faut s'attendre à ce que les employeurs n'y parviennent pas plus et retranscrivent le principe également de façon très générale dans le règlement intérieur.

Une telle transcription ouvrirait la porte à tous les abus. Elle ne permettra pas au salarié de savoir ce qui est permis et ce qui est interdit et, en définitive, favorisera, d'une part, l'autocensure du salarié et, d'autre part, l'arbitraire patronal.

ÉLABORATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

La mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises qui emploient habituellement au moins 20 salariés. À titre facultatif, une entreprise de moins de 20 salariés peut toutefois choisir de se doter d'un règlement intérieur.

L'élaboration ou la modification de ce dernier s'effectue à l'initiative de l'employeur. En définitive, celui-ci est le seul décisionnaire.

Dans tous les cas, l'employeur doit suivre une procédure d'élaboration prévoyant :

- - la consultation du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence ainsi que la consultation du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) ;

- - la transmission du règlement intérieur (accompagnée des avis du comité d'entreprise et du CHSCT) à l'inspecteur du travail, qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions illégales ;
- le dépôt au greffe des prud'hommes et l'information des salariés par tout moyen (affichage dans l'entreprise, mise en ligne sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Enfin, le règlement intérieur indique sa date d'entrée en vigueur, qui doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt au greffe des prud'hommes et d'information des salariés.

Articles L. 1311-2 et L. 1321-4 du Code du travail

VOUS VOULEZ SUIVRE L'ACTUALITÉ DE LA CGT ?
RECEVOIR LES DERNIERS COMMUNIQUÉS ?
PARTICIPER AUX CAMPAGNES ?

ABONNEZ-VOUS
à la newsletter de **cgt.fr**



Abonnez-vous à la newsletter de **cgt.fr**
et ne ratez plus la moindre news sur la CGT

Pour vous abonner, rendez-vous sur
<http://cgt.fr/Inscription-newsletter.html>



Quelles revendications peut-on porter dans l'entreprise ?

Pour pouvoir pratiquer leur religion, des salariés peuvent revendiquer des adaptations de l'organisation du travail ou la mobilisation de moyens spécifiques (autorisation d'absence lors de fêtes religieuses, pause à l'heure de la prière, restaurant d'entreprise tenant compte des interdits alimentaires, ouverture d'une salle de prière, etc.). Et pour porter leurs revendications, c'est souvent vers leurs représentants syndicaux qu'ils se tournent. Si ces revendications religieuses peuvent questionner le « vivre-ensemble », elles n'en trouvent pas moins des appuis juridiques et sont le plus souvent conciliables avec les valeurs de la CGT.

L'entreprise privée est un espace de liberté

À la différence de la liberté d'expression religieuse qui, en principe, ne doit pas être limitée (voir notre critique du « principe de neutralité » instauré par la loi « Travail »), l'exercice de la religion au travail rencontre des obstacles évidents liés, soit à l'organisation du travail (horaires, dates des congés, etc.), soit aux moyens financiers ou matériels qui doivent être mobilisés (mise à disposition de locaux, etc.). Pour autant, cela ne signifie pas que l'employeur n'a pas à tenir compte de la liberté du salarié de pratiquer sa religion.

Pour saisir toute l'étendue des libertés auxquelles les salariés peuvent prétendre, il faut partir du principe que **l'entreprise privée est un espace de liberté** (article L. 1121-1 du Code du travail). Pour rappel,

«Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché»

le principe de laïcité ne concerne que les fonctionnaires du public et les salariés des entreprises privées qui gèrent un service public (cass. soc. 19 mars 2013, n° 11-28845, BC V n° 75 ; cass. soc. 19 mars

ABSENCES POUR FÊTES RELIGIEUSES : HALTE À L'ARBITRAIRE PATRONAL

Lorsqu'un salarié demande des congés ou des autorisations d'absence pour participer à une fête religieuse, l'employeur a l'obligation de tenter de les lui accorder (Code du travail art. L. 1121-1). Pour autant, si l'employeur refuse, il ne peut pas prendre ses décisions de façon arbitraire. Ainsi, la demande d'absence du salarié (congés payés, jours RTT, congé sans solde, etc.) doit être traitée comme toute autre demande d'absence. Si l'employeur refuse d'accorder une absence au salarié, sa décision doit reposer sur la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et doit être fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Code du travail art. L. 1132-1 ; cass. soc. 16 décembre 1981, n° 79-41300, BC V n° 968 ; délibération de la HALDE 2009-117 du 6 avril 2009).

Les demandes d'aménagement d'horaires de travail pour permettre la pratique religieuse (exemple : faire la prière du vendredi) sont régies par les mêmes principes. L'employeur doit prendre en compte les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise ainsi que les impératifs réglementaires comme, par exemple, le respect des règles relatives à la durée du travail et aux repos obligatoires (délibération de La Halde 2011-67 du 28 mars 2011).

2013, n° 12-11690, BC V n° 76). Parmi les libertés garanties aux salariés, on compte la liberté religieuse qui comporte différentes composantes : la liberté de conscience, la liberté d'expression religieuse, mais aussi **la liberté de pratiquer sa religion** (art. 9 de la Convention européenne des droits de l'homme ; art. 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 ; article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789).

Au travail, le salarié ne renonce pas à ses libertés

Lorsqu'un salarié conclue un contrat de travail, il accepte d'effectuer un travail subordonné en se pliant à un certain nombre de contraintes, mais il ne renonce pas à ses droits fondamentaux. Le fait qu'il soit un être humain et un citoyen priment sur sa condition de salarié. C'est le sens de l'article L. 1121-1 du Code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à

accomplir ni proportionnées au but recherché ». Et cela implique pour l'employeur la nécessité de permettre la conciliation entre les contraintes du contrat de travail et les libertés du salarié. C'est ce que l'on appelle, en d'autres termes, la **conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**.

L'article L. 1121-1 du Code du travail est le plus souvent utilisé comme garde-fou lorsque l'employeur veut restreindre les libertés des salariés, par exemple en interdisant toute boisson alcoolisée au travail (CE 12 novembre 2012, n° 349365) ou en imposant aux salariés la fouille de leurs sacs (cass. soc. 11 février 2009, n° 07-42068, BC V n° 40). Mais cela ne signifie pas que l'article L. 1121-1 n'est pas également mobilisable quand l'employeur oppose un refus aux demandes des salariés de pouvoir exercer leurs libertés, par exemple en pratiquant leur religion.

Dans tous les cas c'est le même raisonnement qui s'applique, que l'employeur impose une restriction aux libertés ou qu'il refuse de faire droit à l'exercice d'une

liberté. Il doit être en mesure de démontrer que sa décision est justifiée et proportionnée comme le prévoit l'article L. 1121-1 du Code du travail.

Préserver les libertés de tous les salariés

Bien que ces revendications puissent présenter un **risque de division du collectif de travail**, elles peuvent également constituer une **marque de respect et de reconnaissance** pour les salariés concernés et finalement favoriser le « vivre-ensemble ». Dans la plupart des entreprises, ces questions se règlent sereinement entre l'employeur et les syndicats. À l'usine PSA d'Aulnay-sous-Bois, une salle de prière – gagnée par la CGT à l'occasion d'une grève – a ainsi pu accueillir des salariés pendant trente ans.

La décision de porter des revendications spécifiques dépend étroitement du **contexte local**. Mais, quoi qu'il en soit, les représentants syndicaux doivent s'assurer que ces revendications sont compatibles avec les **valeurs de la CGT**. Ainsi, il est essentiel de se poser notamment les questions suivantes :

- la liberté des salariés de choisir leur religion, ou de ne pas avoir de religion, et de pratiquer ou non leur religion est-elle préservée ?
- les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les salariés adhérant à des religions différentes est-il respecté ? Par exemple, si des salariés d'une certaine confession bénéficient d'autorisation d'absence pour fêtes religieuses, les salariés d'autres confessions doivent bénéficier d'autorisations d'absence comparables ;
- existe-t-il dans l'entreprise un climat d'intolérance ou une pression sociale telle que les salariés pourraient se sentir contraint de pratiquer une religion ?

De plus, la religion étant un sujet sensible, il est indispensable, avant de se décider à porter de telles revendications, d'en discuter au sein de la section syndicale et le cas échéant avec les salariés. Au cours des discussions, certaines craintes pourront tomber et le collectif de travail pourra avancer sur son appréciation de ces questions.

FAUT-IL CRAINDRE LE PROSÉLYTISME RELIGIEUX ?

L'expression ou les pratiques religieuses dans l'entreprise peuvent donner lieu à des dérives prosélytes ou sectaires (lorsque l'on parle de prosélytisme, c'est uniquement le domaine religieux qui est concerné). Mais ce risque ne doit être ni exagéré, ni instrumentalisé contre les libertés des travailleurs. Car ce n'est pas parce qu'il y a des droits qu'il y a forcément des abus !

Si certains salariés font preuve de prosélytisme religieux (voir ci-après), c'est à l'employeur qu'il revient de protéger les salariés victimes de ces abus et de veiller à ce qu'aucun salarié ne subisse de brimade du fait de sa religion ou de son refus d'adhérer à une religion. S'il ne le fait pas, l'employeur engage sa responsabilité.

Les juges estiment que le prosélytisme constitue une limite à l'expression religieuse dans l'entreprise. Les salariés ne doivent pas tenter d'« imposer » leurs convictions lors du travail, ni faire preuve de zèle pour recruter de nouveaux adeptes (cass. soc. 28 septembre 1993 ; conseil de prud'hommes de Toulouse 9 juin 1997 ; cour d'appel de Basse-Terre, 6 novembre 2006, n° 06/00095).

Cependant, il ne faut pas voir du prosélytisme partout. Comme l'a rappelé La Halde, l'autorité indépendante qui est depuis devenue le défenseur des droits, le seul port d'une tenue ou d'un signe religieux n'est pas du prosélytisme (délibération de La Halde 2009-117 du 6 avril 2009).

À lire

Laïcité, garante
des libertés

Pour aller plus loin

Documents d'orientation de la Confédération Générale du Travail

Document d'orientation du 48e congrès de la CGT – Lille, avril 2006

2P112 Décision 14. Pour que l'école soit, pour chacun et partout, celle de la réussite, la CGT décide de faire de sa démocratisation un axe de constructions revendicatives et de mobilisations, ce qui passe par des **moyens supplémentaires**, l'éradication de l'échec scolaire nourri par les inégalités avant tout sociales, par la disparition de toutes discriminations pour garantir une réelle mixité, par la suppression de tout obstacle à l'acquisition d'une qualification et à la poursuite d'études **(notamment l'apprentissage à 14 ans) et par le respect de la laïcité et de la gratuité.**

www.congres48.cgt.fr/spip.php?article487

[Partie 2 amendée du document d'orientation]

Document d'orientation du 49e congrès de la CGT – Nantes, décembre 2009

- 43. • réaffirmer le principe de laïcité ; faire reculer les représentations négatives des femmes dans la société, les stéréotypes culturels au niveau familial, social et politique ;

www.congres49.cgt.fr/Document-d-orientation.html

Statuts adoptés au 45e congrès de la CGT – Montreuil, décembre 1995

Fidèle à ses origines, à la charte d'Amiens de 1906, héritière des valeurs humanistes et internationalistes qui ont présidé à sa constitution, considérant la pleine validité des principes d'indépendance, de démocratie, de respect mutuel et de cohésion contenus dans le préambule des statuts de 1936 (intégré aux présents statuts), la Confédération générale du travail défend les intérêts de tous les salariés sans exclusive, en tous temps et en tous lieux. Elle intervient en conséquence librement sur tous les champs de la vie sociale, elle participe au mouvement de transformation sociale.

Par son analyse, ses propositions et son action, elle agit pour que prévalent dans la société les idéaux de libertés, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité. Elle se bat pour que ces idéaux se traduisent dans des garanties individuelles et collectives : le droit à la formation, à l'emploi, à la protection sociale, les moyens de vivre dignement au travail, dans la famille et dans la collectivité, la liberté d'opinion et d'expression, d'action syndicale, de grève et d'intervention dans la vie sociale et économique, à l'entreprise comme dans la société.

www.congres48.cgt.fr/spip.php?article75

Statuts adoptés au 50e congrès de la CGT – Toulouse, mars 2013

Par son analyse, ses propositions et son action, elle agit pour que prévalent dans la société les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité. Elle se bat pour que ces idéaux se traduisent dans des garanties individuelles et collectives : le droit à la formation, à l'emploi, à la protection sociale, les moyens de vivre dignement au travail, dans la famille et dans la collectivité, la liberté d'opinion et d'expression, d'action syndicale, de grève et d'intervention dans la vie sociale et économique, à l'entreprise comme dans la société.

Déclaration commune

En 2015, les organisations CGT CFTD, CFTC, CFE-CGC, Unsa, FSU et Solidaires signent une déclaration commune intitulée « vivre ensemble, travailler ensemble ». Un paragraphe porte sur la laïcité au travail :

« La République laïque garantit la liberté de conscience et d'opinion à chacun. Elle protège le citoyen dans sa liberté de croire ou de ne pas croire, et empêche toute institution religieuse de faire loi. La laïcité, c'est la recherche du respect de toutes les convictions et pratiques religieuses, dans la limite

de l'ordre public et de toutes les libertés. Elle produit un modèle du vivre-ensemble où chacun doit respecter autrui dans son identité citoyenne, et dans ses croyances ou convictions. Le «vivre ensemble» dans l'entreprise et dans les services publics est parfois bousculé par des revendications ou des pratiques religieuses qui provoquent des tensions. Même s'il revient aux dirigeants de l'entreprise de créer les conditions de ce "vivre ensemble", les militantes et les militants syndicaux sont interpellés et concernés. Afin de garantir le vivre ensemble au-delà des différences, les militantes et les militants syndicaux agissent :

- pour une meilleure information sur les lois et règlements en la matière, et l'application des textes en vigueur ;
- pour la liberté de vivre ses convictions dans le respect mutuel ;
- pour l'instauration d'un dialogue quand des tensions apparaissent, pour trouver des réponses respectueuses de chacun dans le respect du droit ;
- pour que des revendications à caractère religieux appellent des réponses syndicales "universelles", qui bénéficient à tous les salariés quelles que soient leurs convictions ;
- pour le refus de tout prosélytisme et de toute action syndicale qui reposerait sur des revendications communautaires ;
- pour un refus total des dérives comportementales excluantes ou discriminatoires (mépris, refus de saluer, refus de mixité, occupation d'espaces communs pour des pratiques religieuses excluant les non-pratiquants...) entre collègues, mais aussi de la part ou vis-à-vis du public accueilli. »

Informations CGT

Juin 2015 : 4 pages de la Ferc : « Laïcité : soulever le voile ! »

www.ferc-sup.cgt.fr/site/IMG/pdf/ferccgt_4pageslaicite_2015-06.pdf

Janvier 2015 : tract de l'Ufec (Cadres du Commerce) : « Laïcité ».

Juillet 2014 : communiqué de la CGT Service à la personne : « Crèche Baby-loup : l'entreprise, nouveau lieu d'effacement des identités culturelles ? »

www.sap.cgt.fr/actualites/2014/07/15/cr%C3%A8che-baby-loup-lentreprise,-nouveau-lieu-d%E2%80%99effacement-des-identit%C3%A9s-culturelles/

Novembre 2013 : avis du Conseil économique, social et environnemental (section du travail et de l'emploi) : « Le fait religieux dans l'entreprise » – déclaration du groupe CGT page 31.

www.lecese.fr/travaux-publies/le-fait-religieux-dans-lentreprise

Voir la Lettre du Cese no 74, « Le Conseil économique, social et environnemental a rendu un avis en séance plénière le 12 novembre 2013 sur "Le fait religieux dans l'entreprise" ».

www.cgt.fr/IMG/pdf/cese74.pdf

2008 : dossier de la Ferc : « École et laïcité ».

Février 2008 : communiqué de la CGT : « La CGT appelle à signer la pétition "Sauvegardons la laïcité de la République". »

www.cgt.fr/La-CGT-appelle-a-signer-la.html

Juin 2004 : Communiqué de la CGT : « Pour les valeurs de la République »

www.cgt.fr/Pour-les-valeurs-de-la-Republique,3838.html

Revue de presse

Juin 2015 : Options n° 608, « Le travail doit-il être laïque ? »

issuu.com/cgtcadrestechs/docs/options-608-juin-2015/19?e=2190204/32111163

2010 : Cahier de l'IHS, « Laïcité : principes et enjeux »

www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf_0553_CIHS113.pdf

Institutionnel

2007 : Charte de la laïcité dans les services publics et Circulaire PM n° 5209/SG du 13 avril 2007 relative à la Charte de la laïcité dans les services publics.

www.fonction-publique.gouv.fr/archives/home20111012/article951.html

www.lot.gouv.fr/la-chartre-de-la-laicite-dans-les-services-publics-a9247.html

2006 : Rapport Rossinot : « La laïcité dans les services publics ».

2005 : Rapport Machelon (Commission de réflexion juridique sur les relations des cultes avec les pouvoirs publics) : « Les relations des cultes avec les pouvoirs publics ».

www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000727/

2003 : Rapport Stasi (Commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République) : « Rapport au président de la République ».

www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/034000725/

Documentation

Novembre 2015 : « Laïcité : le vade-mecum de l'AMF ».

www.amf.asso.fr/document/index.asp?DOC_N_ID=14082

Juin 2015 : Gazette des communes, Cahier détaché no 2 – 26/2276, « Laïcité : mémento à l'usage des élus et des collectivités ».

Mai 2015 : Livret du CNFPT : « Les fondamentaux sur la laïcité et les collectivités territoriales ».

www.cnfpt.fr/sinformer/bouquets-res-sources/laicite/national

Expression CGT concernant la présentation du guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées.

La méthode proposée consistant à disposer d'un document de travail quelques jours seulement avant sa présentation n'est pas acceptable pour la CGT. En effet, il ne s'agit pas que d'un document remanié à la marge en tenant compte des échanges antérieurs, mais d'un nouveau document, car il intègre les dispositions relatives à l'application du principe de neutralité dans le règlement intérieur de l'entreprise aux termes des dispositions introduites par la loi du 8 août 2016.

La CGT conteste la mise en œuvre de cette loi. Concernant l'article 2, non seulement nous considérons qu'il contrevient à plusieurs de nos principes constitutionnels (liberté individuelle, liberté de conscience, liberté d'expression, liberté syndicale...), ainsi qu'à l'équilibre général qu'avait su trouver le législateur national pour garantir l'exercice des libertés du salarié au sein de l'entreprise, mais aussi que les termes employés par le législateur se caractérisent par une imprécision portuse d'incertitudes juridiques.

Il nous est demandé un avis sur l'interprétation de l'application de ce principe de neutralité et c'est justement le cœur du problème. Parce qu'elle omet notamment de définir le vocable de « convictions », la loi telle qu'elle est aujourd'hui rédigée présente des ambiguïtés indéniables qui ne manqueront pas de nourrir le contentieux. La multiplicité d'interprétations qui menace d'en découler questionne le sens même qu'a cherché à lui donner le législateur. De quelles convictions, religieuses, politiques, syndicales ou morales, ce dernier veut-il restreindre l'expression ? Toutes ? Profiter de la parution de ce guide pour en donner une interprétation à travers la question malheureusement plus controversée de la liberté religieuse peut apparaître comme un prétexte à la restriction par l'employeur d'autres libertés fondamentales, individuelles et collectives et engendrer des contentieux assez rares aujourd'hui. L'ouverture du règlement intérieur d'entreprise à un « principe de neutralité » se heurte à la liberté d'opinion des salariés, qui inclut leurs libertés de conscience et de religion et la CGT y est donc opposée.

La CGT considère qu'introduire un principe de neutralité au règlement intérieur des entreprises est porteur d'insécurité juridique et présente un caractère superflu au regard des instruments que fournit déjà le

droit pour garantir l'équilibre entre la protection des libertés de conscience et d'expression des salariés, et la volonté légitime d'y fixer les limites nécessaires à la réalisation des tâches contractuellement prévues. Cette modification du Code du travail s'élève contre notre conception tout à la fois de la liberté et du droit du travail.

Sur la proposition d'inclure les dispositions de l'article L 1142-2-1 contre les agissements sexistes, comme une possibilité de justifier l'inscription dans le règlement intérieur de restrictions de manifestations religieuses, nous considérons que c'est une nouvelle fois un amalgame dangereux quant aux contentieux qu'il pourrait engendrer. Cet article du Code du travail traite de la lutte contre les agissements sexistes, c'est-à-dire de comportements qui portent atteinte à une personne en raison de son sexe et pas d'une atteinte en raison de sa religion. Pour faire de l'égalité une réalité dans le monde du travail, le gouvernement devrait demander aux employeurs de mettre en œuvre les propositions du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP) dans son rapport de 2015 sur le sexisme :

- définir dans tous les règlements intérieurs ce qu'est un agissement sexiste (en reprenant la définition du CSEP), rappeler aussi la définition des violences sexuelles (agression sexuelle, harcèlement sexuel et viol) ;
- rappeler l'interdiction de ces actes ;
- rappeler la nécessité d'avoir un environnement de travail non sexiste et respectant la dignité des femmes (pas d'images ni de propos dégradants, accès à des vestiaires et sanitaires...) ;
- mettre en place un canal de signalement pour les victimes, avec à minima un-e référent-e ;
- rappeler l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité (et donc de violences sexistes et sexuelles).

Pour ces raisons, la CGT émet un avis défavorable à la présentation de ce guide en l'état.

Montreuil, le 7 novembre 2016

