

ACTUALITÉS SUR...

Les administrateurs et l'équipe de l'ORIV vous souhaitent une année 2012 solidaire et partenariale !

■ PERSPECTIVES

PROGRAMME DE TRAVAIL 2012

Les contours du programme de travail de l'ORIV, décliné en Lorraine, comme en Alsace, ont été définis en lien avec les partenaires et les financeurs de l'ORIV après discussion au sein de l'association.

Il s'articule autour de quatre piliers qui structurent l'activité de l'ORIV à savoir la fonction ressources et les trois dimensions thématiques que sont l'intégration des immigrés (entendu au sens large du terme à savoir celle de la participation active de tous à la société), la prévention des discriminations (action en faveur de l'égalité) et la politique de la ville (action en faveur de la cohésion sociale et territoriale en direction des territoires les plus en difficulté). L'année 2012 sera structurée autour de quelques enjeux prioritaires, qui font écho aux défis actuels autour de ces thématiques, à savoir : la compréhension du processus d'intégration et du vécu des immigrés (à travers les enjeux de parentalité, de vieillissement...), l'analyse des actions menées au titre de la prévention des discriminations, l'identification des "risques" discriminatoires dans le cadre de certaines pratiques professionnelles, une observation optimisée des territoires bénéficiant de la politique de la ville, la nécessité d'articuler l'ensemble des interventions (dans le domaine du social comme de l'urbain) sur les territoires de la politique de la ville, la réflexion sur les questions de laïcité...

Parallèlement, les activités de l'ORIV visent à permettre une veille documentaire sur les questions qui touchent les trois piliers thématiques, à apporter des éléments de compréhension des enjeux qui en résultent en termes de pratiques professionnelles, à accompagner les politiques publiques et territoriales dans leur action.

>>> Pour plus de renseignements : voir le programme de travail de l'ORIV (en ligne courant du mois de février sur le site internet)

■ ACTUALITÉS

LAÏCITÉ ET PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Le 17 mars 2011, l'ORIV organisait un séminaire de travail sur le thème de "laïcité et pratiques professionnelles". Il portait de l'interpellation de nombreux professionnels qui faisaient état de difficultés pour concilier leurs activités et des demandes relevant d'une dimension culturelle, voire culturelle, ou en tout cas présentées et/ou analysées comme telles. Le séminaire, dont les actes sont en cours de réalisation, a permis de poser les principes de la laïcité

L'INTÉGRATION, LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET LA VILLE

dans ses grandes lignes et surtout de mieux appréhender les enjeux et obstacles rencontrés par les uns et les autres. Sur la base de ces enseignements, des groupes de travail (groupes de pratiques professionnelles ou groupes de réflexion) ont été initiés. Ils ont permis d'approfondir le cadre d'application de la laïcité en la confrontant aux situations rencontrées par les uns et les autres, mais aussi d'approfondir certains aspects comme la question de la neutralité, l'interprétation des demandes culturelles et la dimension identitaire... L'année 2012 doit permettre de mettre en commun l'ensemble de ces apports et réflexions et de produire des éléments d'analyse qui feront l'objet d'une diffusion. Ces éléments seront également discutés lors d'un colloque organisé au second semestre.

>>> Pour plus de renseignements contacter l'ORIV.

CYCLE DE QUALIFICATION POUR LES PORTEURS DE PROJET DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

A la demande de la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale Alsace (DRJSCS), l'ORIV organise en février-mars 2012 un cycle de qualification à destination des porteurs de projet de la politique de la ville intitulé "Elaborer, conduire et gérer un projet d'action dans le cadre de la politique de la ville". Cette formation est gratuite. Le cycle sera décliné sur deux sites : Mulhouse et Strasbourg. Composé de deux modules, il devra permettre de :

- comprendre le cadre de la politique de la ville,
- comprendre le système d'acteurs et les dispositifs sur les territoires en politique de la ville,
- maîtriser la méthodologie du diagnostic territorial,
- être en capacité de monter et de conduire un projet dans le cadre prescrit par les CUCS et le/les appels à projets,
- savoir évaluer un projet au regard des enjeux de la politique de la ville.

Hormis l'ORIV, interviendront à l'occasion de ce cycle : Sébastien Dassonville de l'Agence d'Urbanisme de la Région Mulhousienne (par rapport à la spécificité des territoires de la politique de la ville), Georges Pellen (consultant sur la méthodologie de projet) et Hélène Duclos de Culture et Promotion sur le référentiel d'évaluation de l'utilité sociale.

>>> www.oriv-alsace.org / Rubrique Politique de la ville Alsace / Thématiques

ZOOM

➤ **Expression du fait religieux
au travail : entre liberté
et discrimination**



décembre 2011 - janvier 2012

n° 71

Bulletin d'information
de l'Observatoire Régional
de l'Intégration et de la Ville

ZOOM

Expression du fait religieux au travail : entre liberté et discrimination

La liberté de pensée, de conscience et de religion est une liberté fondamentale proclamée dans de nombreux textes internationaux de protection des droits de l'homme. Elle 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 »¹.

Si l'ensemble de la société s'est aujourd'hui sécularisé, il n'en demeure pas moins que les demandes d'aménagement liées à des pratiques religieuses (jeûne, prière, port de signes religieux, rites alimentaires, demande d'absence pour fêtes religieuses...) sont présentes dans la société, et notamment dans le cadre du travail. Quelle place donner à ces demandes ? Comment y répondre ? Comment les traiter ? Sur quel(s) critère(s) peuvent-elles être considérées comme légitimes ?

Aborder l'expression du fait religieux est souvent considéré comme une question "trop piégée et compliquée du fait de sa charge symbolique et politique excessive"². Les réponses apportées, ou plus souvent leur absence, montrent la confusion et le manque de repères des acteurs sur ce sujet. Ce zoom propose de revenir sur le cadre juridique dans lequel s'inscrivent ces demandes tout en rappelant la complexité de leur application, ainsi que le montre le cas médiatisé de la crèche Babyloop.

■ DES RÈGLES DE DROIT...

Quelles sont les règles applicables au secteur privé (entreprises, associations, artisanat...) ? Quels sont les repères donnés par le droit du travail ? Ces demandes sont complexes, à la frontière de deux règles :

- la protection des libertés individuelles des salariés (dont la liberté religieuse) ;
- l'interdiction des discriminations (notamment celles fondées sur l'appartenance religieuse).

Il est tout d'abord important de rappeler que, dans les conflits opposant salariés et employeurs, les comportements de chacune des parties doivent être examinés au regard de deux principes qui encadrent la relation de travail :

- le principe de subordination de l'employé à son employeur,
- la sincérité des rapports contractuels et l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail qui incombe au salarié comme à l'employeur.

L'examen de la jurisprudence montre ainsi que les juridictions doivent (notamment à l'occasion des contentieux sur les règlements intérieurs) répondre à deux enjeux :

- dessiner un point d'équilibre entre les revendications légitimes et celles, manifestement excessives des salariés,
- protéger le salarié contre des comportements discriminatoires et contre des décisions abusives de l'employeur dans le cadre de son "pouvoir patronal".

LIBERTÉ RELIGIEUSE ET RELATION DE TRAVAIL

Contrairement à une conviction largement répandue, la liberté religieuse, et celle d'exprimer ses convictions (religieuses, mais également philosophiques ou politiques), s'appliquent dans le secteur privé.

En effet, le principe de neutralité³, qui peut se définir comme l'absence d'affichage quant à une appartenance politique, philosophique, religieuse, s'impose à l'Etat et à ses agents, et non aux salariés du secteur privé. L'article 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".

Aucune liberté n'est effectivement absolue et comme toute liberté fondamentale, la liberté de manifester sa religion peut être limitée. Mais ces limitations doivent répondre à certaines exigences : être circonstanciées, justifiées par un but légitime et proportionnées au but poursuivi. Dounia et Lylia Bouzar rappellent ainsi, dans leur livre "Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ?", que trois types de critères sont généralement appliqués pour limiter la liberté religieuse au travail :

- Ceux liés à la protection de l'individu et liés aux impératifs de santé, d'hygiène et de sécurité au travail. Par exemple, un salarié ne peut se soustraire à la visite médicale obligatoire dans le cadre de son contrat de travail pour des raisons liées à ses obligations religieuses.
- Ceux liés au respect des droits d'autrui : l'abus du droit d'expression (propos injurieux, diffamatoire, excessif), l'interdiction du prosélytisme ou encore des actes de pression et d'agression à l'égard d'autres salariés.
- Ceux liés à la bonne marche de l'entreprise, telle que l'exécution des missions prévues dans le contrat de travail, l'organisation nécessaire à la bonne marche de l'entreprise (respect des horaires, absences...) ou encore les intérêts commerciaux de l'entreprise (bien que ce dernier critère soit relativement flou dans la jurisprudence). Ainsi le refus par un employeur d'une demande d'absence pour fêtes religieuses est une décision justifiée et proportionnée si ce refus est fondé sur un impératif lié à la bonne marche de l'entreprise et par la présence nécessaire du salarié ce jour-là en raison de l'attente d'une livraison importante.

LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'APPARTENANCE RELIGIEUSE : UN DÉLIT SANCTIONNÉ PAR LA LOI

En matière d'emploi, la loi protège tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise contre les discriminations.

Le Code pénal définit la discrimination comme "toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée" (Art. 225-1).

Le Code pénal (Art. 225-2) et le Code du travail (Art. 1131-1) interdisent et sanctionnent tout comportement ou toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de sanction, de licenciement, d'accès à un stage ou une période de formation en entreprise ou encore de rémunération, de promotions professionnelles, de mutation sur la base d'un des 18 critères interdits. Il est donc interdit de traiter différemment deux personnes, à compétences professionnelles égales (ou du moins comparables), sur la base de leur appartenance religieuse. Néanmoins, certaines discriminations sont dites "justifiées" et sont autorisées par le Code du travail "lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée" (Article 1133-1).

Une Cour d'Appel en 2003 avait confirmé la réintégration d'une téléopératrice, licenciée suite à son refus d'enlever son voile après un changement d'affectation. Embauchée avec ce même voile, le port de ce signe religieux n'avait posé aucun problème jusqu'à ce que la salariée change de lieu de travail pour être au siège de l'entreprise et en contact régulier avec les clients. La Cour d'Appel avait considéré que l'employeur devait apporter la preuve d'éléments objectifs étrangers à toutes discriminations pour justifier sa décision. Ce qui n'était pas le cas en l'espèce, les juges considérant que l'employeur n'avait fait état d'aucun problème relationnel de la salariée avec un client en raison du port du voile. L'interdiction du port du signe religieux ne semblait pas justifiée et proportionnée par la tâche à accomplir. A l'opposé, il sera possible pour les entreprises dites de tendance⁴ (une congrégation religieuse ou un parti politique) de recruter un cadre, en tenant compte des convictions du candidat, par exemple.

Dans les contentieux opposant salariés et employeurs, deux types de questions sont généralement centrales :

- celle de la justification apportée par l'employeur : l'employeur peut-il justifier sa décision vis-à-vis du salarié ? Dans les cas où des faits de discriminations sont invoqués par le salarié, l'employeur peut-il invoquer un motif étranger à toute discrimination ?
- celle de la proportionnalité de la décision : dans le cas où la décision est justifiée, est-elle proportionnée à ce but ? L'examen de proportionnalité est toujours un élément clef dans ces affaires, bien qu'il puisse donner lieu à des approches différentes.

■ ...À LEUR APPLICATION : DES LECTURES QUI PEUVENT DIVERGER

Ces questions ont été mises en avant ces derniers mois suite au "cas Babyloup".

Cette affaire, fortement médiatisée, a donné lieu à deux applications différentes du droit, entre une première décision de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité - Halde (favorable à la salariée)⁵ et la décision définitive de la Cour d'Appel de Versailles (favorable à l'employeur). Les faits résumés sont les suivants : une salariée d'une crèche associative se fait licenciée pour faute grave suite à son refus de retirer le voile qu'elle avait adopté au retour d'un congé parental. La salariée se retourne contre la décision en invoquant un licenciement discriminatoire ; l'employeur justifie le licenciement par l'application du principe de laïcité et de neutralité présent dans le règlement intérieur de sa structure.

Dans une première délibération, la Halde avait conclu au caractère discriminatoire du licenciement en question. Elle avait tout d'abord considéré que les principes de laïcité et de neutralité ne s'appliquaient pas aux salariés d'une crèche associative. Aucun élément ne permettait effectivement d'assimiler la nature de l'activité à un service public (ni délégation de service public ni condition d'identification d'un service public au regard de la jurisprudence du Conseil d'État). A ce titre, la crèche restait donc régie par le droit privé. Le règlement intérieur, tel que rédigé et appliqué par l'association, revenait à énoncer une interdiction générale et absolue de la liberté religieuse au sein de la structure, sur le fondement de principes qui ne lui sont pas applicables. La Halde posait donc les questions suivantes : dans quelle mesure la restriction apportée à la liberté religieuse est-elle ou non justifiée par la tâche exercée par la salariée et proportionnée au but poursuivi ? Le port du voile entrave-t-il le bon fonctionnement de la structure et la réalisation d'une "mission essentielle et déterminante" de la salariée ? Le licenciement est-il une mesure proportionnée au but poursuivi ? L'employeur peut-il démontrer que la décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, en l'occurrence que le licenciement n'est pas motivé uniquement par le seul port du voile ?

Suite au dos...

¹ Article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme

² BOUZAR Dounia, BOUZAR Lilya, *Allah a-t-il sa place en entreprise*, Paris, Albin Michel, 2009, 216 p.

³ Le respect de ce principe de neutralité interdit aux agents de la fonction publique, dans le cadre de leurs missions, de manifester toute conviction religieuse ainsi que le port de signes religieux. Il est exigé par le respect dû au public accueilli et à sa diversité de croyances et la nécessaire égalité de traitement de tous les usagers. Ce principe de neutralité de l'État et de ses agents est un des trois piliers sur lequel repose l'application du principe de laïcité.

⁴ Les entreprises de tendance se définissent comme des entreprises dont la finalité même repose sur les convictions ou la religion.

⁵ Cette première décision a donné lieu à un revirement, suite au changement de présidence de la Halde en mai 2010.

ZOOM

...Suite

L'employeur justifiait sa décision par la protection nécessaire des enfants de toute influence philosophique, politique, religieuse. En application d'un arrêt du Conseil d'État, la Halde a considéré que le port du voile à lui seul ne peut constituer un acte de prosélytisme et que l'exercice de la liberté religieuse, sans prosélytisme, ne peut être considéré comme une "menace" à l'intégrité des enfants. Aucun comportement autre n'étant associé au port du voile (digressions orales sur la religion envers les parents ou les enfants, interruption des soins donnés aux enfants pour respect des obligations religieuses...), la Halde avait conclu au motif discriminatoire du licenciement.

La Cour d'Appel de Versailles a eu une tout autre lecture des faits et du droit. Elle a dans un premier temps considéré qu'au vu de son projet social et de sa vocation à accueillir un public très divers, la crèche doit assurer une neutralité du personnel. Le principe de neutralité (non prescrit par la loi) doit s'appliquer d'autant plus que "ces enfants compte tenu de leur jeune âge n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse". Le règlement intérieur va dans ce sens, les restrictions prévues à la liberté de manifester sa religion sont donc justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but poursuivi, conformément au Code du travail. La Cour note également que ce règlement a toujours été strictement appliqué et que des rappels récurrents à la neutralité avaient été faits auprès de plusieurs salariées. La salariée travaillant auprès d'enfants, elle conclut donc que "l'association pouvait légitimement s'opposer à ce que Mme... porte le voile dans l'exercice de ses fonctions (...), que le licenciement n'est pas lié aux convictions religieuses de celles-ci et qu'il ne présente pas de caractère discriminatoire au sens de l'article L1132-1 du Code du travail".

Des enjeux juridiques aux enjeux sociétaux

Cette affaire Babyloup est d'autant plus complexe qu'elle pose un débat sur deux sujets extrêmement sensibles dans la société française : le port du voile et un domaine d'activité touchant les enfants. Sa médiatisation et la proposition de loi visant à étendre le principe de neutralité à l'ensemble du secteur de la petite enfance¹, qui en découle, confirment, s'il était nécessaire, la charge symbolique et politique de ces demandes. Elles montrent également comment leur perception oscille entre risque d'entrave à la laïcité, d'atteinte injustifiée à une liberté fondamentale, ou de comportements discriminatoires.

Les questions sous-jacentes sont les suivantes :

- L'obligation de neutralité doit-elle être étendue à d'autres secteurs que le secteur public ? voire à l'ensemble des collectifs de travail ?
- De telles initiatives ne risquent-elles pas de stigmatiser certaines pratiques religieuses ? Ne faudrait-il pas travailler sur les représentations qui les sous-tendent ?
- Sous couvert d'égalité et de neutralité, ne mènent-elles pas à de nouveaux clivages et de nouvelles discriminations ?

Un prochain zoom d'*Actualités sur l'intégration, la promotion de l'égalité et la ville* reviendra sur les enjeux sociétaux soulevés par les deux approches adoptées dans le cadre de ces décisions.

Elles posent, globalement, la question récurrente et mouvante de la conciliation entre vivre ensemble et prise en compte de demandes particulières liées à la diversité grandissante de la société française.

¹ Proposition de loi visant à étendre l'obligation de neutralité aux structures privées en charge de la petite enfance et à assurer le respect du principe de laïcité. Cette loi vise à étendre l'obligation de neutralité à l'ensemble des structures accueillant des enfants de moins de 6 ans (halte-garderie, crèche, centre de loisirs), mais également aux assistantes maternelles sous agrément du Conseil Général exerçant à leur domicile

Directrice de publication : Murielle Maffessoli
Rédaction du zoom : Gaëlle Donnard
Rédaction : Équipe de l'ORIV
Suivi et contact : Diane Hässig



Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville

1, rue de la Course / 67000 Strasbourg

tél. : 03 88 14 35 89 / fax : 03 88 21 98 31

mél. : contact@oriv.fr / www.oriv-alsace.org