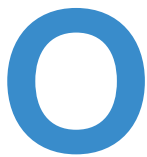


Par Raymond Taube, Directeur de l'Institut de Droit Pratique

LA LAÏCITÉ EN ENTREPRISE, UN NOUVEAU DÉFI POUR LES RESSOURCES HUMAINES



On se souvient tous de l'affaire Baby-

Loup. Le litige portait sur la possibilité d'interdire à des salariés l'exhibition de signes religieux ostentatoires par le biais d'un règlement intérieur. La Cour de cassation l'a finalement validée au motif qu'une crèche n'est pas une entreprise ordinaire, la pensée de jeunes enfants devant se construire hors de l'influence de la religion. Pourtant, l'arrêt de la Cour est clair : la référence à la République laïque n'a pas vocation à s'appliquer en entreprise, si celle-ci ne présente pas des caractéristiques très spécifiques (mission de service public, petite enfance...).

De plus, l'expression de la religion est considérée par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) comme un droit fondamental. Un employeur ne peut donc porter atteinte à une telle liberté que pour un motif légitime, bien entendu de nature purement professionnel, et en respectant la sacrosainte proportionnalité de la mesure. Pour que des motifs d'hygiène ou de sécurité entravent la libre

expression de la religion, il faudra donc le démontrer.

QU'EN EST-IL DES INTÉRÊTS COMMERCIAUX DE L'ENTREPRISE ?

La performance commerciale peut-elle justifier un encadrement de l'expression de la religion. A l'occasion d'un énième conflit sur le voile islamique (affaire Micropole Univers), la Cour de cassation a opté pour un renvoi préjudiciel à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) de Luxembourg. Son avis, qui s'imposera au juge national, attendu fin 2016, aura sur la vie des entreprises un effet plus important que les deux arrêts Baby-Loup. Dans ce litige, un client avait clairement exprimé son refus de traiter avec une femme voilée, mais celle-ci ayant refusé de quitter son voile, elle fut licenciée. Les juges de Luxembourg risquent fort d'appliquer la directive 2000/78/CE qui stipule : « ... Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion... doit être interdite dans la Communauté... sauf exigence professionnelle essentielle

et déterminante ». Le souci de ne pas perdre son client sera-t-il perçu comme une telle exigence ? Cette dernière ne saurait être fondée sur la discrimination religieuse pour le droit européen.

Dès lors, comment anticiper l'expression parfois subite de la religion par des salariés ? Il faut s'interroger sur les chartes de la laïcité sans aucune valeur. Faut-il plutôt une charte de l'expression religieuse au travail. Comment canaliser voire organiser l'expression religieuse au travail ? Le contrat de travail peut-il être assorti de clauses spécifiques (mobilité, fixation des horaires...) en la matière ? En matière disciplinaire, il faut éviter qu'un lien de causalité entre l'expression de la religion et la sanction puisse être démontré par le salarié. Les enjeux et les questions sont multiples.

● L'Institut de Droit Pratique consacre une formation RH à cette problématique, soit en intra, soit en formation interentreprises le mardi 19 janvier 2016. Détails sur www.idp-formation.com/f-laicite_travail.html