



La Direction générale du travail édite un guide sur le fait religieux dans les entreprises

Thomas Quéguiner, Éthique, HOSPI MEDIA, le 07.11.2016

La Direction générale du travail (DGT) a publié ce 7 novembre un guide pratique sur le fait religieux dans les entreprises privées (à télécharger ci-dessous).

Un ouvrage d'une trentaine de pages qui complète de précédents travaux publiés par l'Observatoire de la laïcité et consacrés pour certains au monde de l'entreprise et pour d'autres aux seuls établissements de santé et médico-sociaux.

En effet, relate en préambule le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, "les acteurs de l'entreprise sont plus fréquemment qu'auparavant confrontés à la question de l'expression des convictions religieuses".

Et "si le nombre de situations problématiques est faible — la majorité des cas se règle par le dialogue —, ce sujet suscite des interrogations croissantes, tant de la part des employeurs que des salariés ou des représentants du personnel, auxquels il est nécessaire d'apporter des réponses".

Conçu sous la forme de questions-réponses, le document se veut un rappel des droits et des devoirs, qui n'a "pas vocation à se substituer aux politiques de management internes".

En sachant, ajoute la DGT, que "le contexte social, l'activité ou la taille de l'entreprise sont autant d'éléments à prendre en compte pour faire coïncider les réponses générales apportées par le droit aux spécificités de chaque cas".

S'adressant aussi bien aux employeurs qu'aux salariés et responsables syndicaux d'entreprises privées non chargées d'une mission de service public*, le guide cherche en premier lieu à "clarifier des notions-clés" telles que : la liberté de religion, la laïcité, le principe de non-discrimination et les différences de traitement admises, sans oublier l'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur conformément à l'article 2 de la loi Travail du 8 août dernier.

Étant entendu, insiste le ministère, que "c'est de la liberté de manifester ses convictions religieuses dont il est question dans ce guide. Il ne s'agit en aucune manière de traiter des convictions religieuses des individus, fût-ce dans le cadre de la relation de travail."

En second lieu, l'ouvrage tente d'apporter des réponses à des cas concrets "tout en suggérant les attitudes permettant de favoriser la recherche de solutions consensuelles". Sont ici passés au crible : l'offre d'emploi puis l'entretien d'embauche ; l'exécution du travail ; le comportement dans l'entreprise ; l'organisation du temps de travail ; la vie collective.

"Dans tous les cas, rappelle la DGT, la tolérance et le respect mutuels doivent être recherchés" et les règles décidées par un employeur doivent être les mêmes pour toutes les religions.

Enfin, le document ministériel s'achève sur une base documentaire compilant les principales références (textes de loi, avis, rapports, délibérations, jurisprudences).□

** Et ceci à titre permanent ou occasionnel.*