



FÉDÉRATION NATIONALE DE LA LIBRE PENSÉE

Membre de l'Association Internationale de la Libre Pensée

10/12 rue des Fossés-Saint-Jacques 75005 PARIS –

Tél. : 01 46 34 21 50 – Fax : 01 46 34 21 84

libre.pensee@wanadoo.fr – <http://www.fnlp.fr>

-Compte-rendu d'audition au Conseil Économique, Social et Environnemental-

-Communiqué de Presse-

Le fait religieux en entreprise ?

Ne Touchez pas au Code du travail !

Le mercredi 11 septembre 2013, la Fédération Nationale de la Libre Pensée (FNLP) a été auditionnée par le Conseil Économique et Social et Environnemental (CESE) sur le « fait religieux en entreprise ». La délégation, composée de Marc **Blondel**, Président de la Libre Pensée, de Jacques **Lafouge**, vice-Président et de David **Gozlan**, Secrétaire général, a exposé les motifs démontrant qu'une loi de plus en la matière serait un facteur d'affrontements au sein des entreprises. Nous avons donc bien précisé que nous étions contre une nouvelle loi qui accélérerait le processus de différenciation communautariste entre les travailleurs de ce pays sous le couvert d'appartenance religieuse.

Pour la Libre Pensée, la laïcité doit s'appliquer dans la sphère publique et non dans la sphère privée où doit être respectée l'absolue liberté de conscience des individus. C'est ce que précise la loi de Séparation des Églises et de l'État de 1905. Les entreprises

privées appartiennent à la sphère privée. La laïcité, principe des services publics n'a pas à y être appliquée. Toute diminution de la liberté de conscience dans la sphère privée est une atteinte aux libertés démocratiques.

Vouloir instrumentaliser le « fait religieux » dans les entreprises privées ne peut conduire qu'à des conflits qui, pour l'instant, n'existent pas ou peu. Et ce, qu'on le valorise ou qu'on l'interdise. Il serait donc totalement irresponsable d'ouvrir ce dossier.

Le **Code du travail** répond déjà aux problèmes qui se posent. Par l'intermédiaire du **règlement intérieur**, les entreprises ont déjà tous les moyens de faire face à d'éventuelles

difficultés, notamment sur la particularité de leurs missions ou des questions de sécurité.

La Fédération nationale de la Libre Pensée refuse de toute modification du Code de Travail et se déclare prête à agir avec les Confédérations ouvrières pour sa défense.

Au nom de la FNLP, Marc **Blondel** a déclaré : « En avant-propos de cette audition, je tiens à vous remercier de marquer ainsi de l'intérêt pour l'expression de la Fédération Nationale de la Libre Pensée.

Pour éviter tout jugement intempestif, je m'autorise à vous rappeler que la Libre Pensée association -avec la Ligue des Droits de l'Homme - la plus ancienne de notre pays, a pour objectif de défendre, en tout lieu et en toute circonstance, la liberté de conscience, ainsi que les libertés individuelles et collectives. C'est ainsi que nous refusons toute soumission, économique, politique, so-

ciale ou religieuse.

Et, de ce fait, nous laissons à l'individu la pleine liberté de ses engagements, notamment ceux que l'on qualifie de spirituels, conformément à l'esprit et à la lettre de la loi de 1905, chacun à la liberté de croire ou ne pas croire(...)

De manière globale -et pour faire comprendre notre ligne de conduite- nous entendons obéir à la loi des hommes et non à celle des dieux, quels qu'ils soient. Ainsi, nous contestons régulièrement l'intervention dans le domaine public et politique, des religions. Il est cependant évident que nous ne contestons nullement les engagements individuels des citoyens, y compris religieux. (...)



Ces quelques considérations pour montrer l'importance du sujet et ses complications pratiques. Car qui va créer le droit ? Prenons l'exemple des salles de prières, pour quelle raison, l'entreprise ou l'administration intégrerait des lieux de cultes si personne ne les revendique ? Et pourquoi favoriser telle religion. Pourquoi imposer la présence de sites rituels avec l'expression ostentatoires que cela sous-entend dans les lieux de travail ? (...)

A-t-on intérêt à faciliter la mise en place de disparités entre les entreprises, celles qui auraient des salariés majoritairement religieux ou l'inverse voire faciliter la multiplication des religions et de leur expression dans l'entreprise. (...)Se pose alors la question de négocier par qui ? Quelle serait l'instance juridique capable d'engager la responsabilité du demandeur et bénéficiaire ? S'agit-il d'une revendication sociale, on peut en douter.

Je rappelle que dans notre pays, nonobstant la Confédération CFTC -qui d'ailleurs ne revendique pas des dispositions particulières pour les croyants-, des organisations s'expriment sur le social, même sur les problèmes comme l'ouverture des magasins le dimanche (historiquement reconnu comme « *Jour du Seigneur* ») la revendication porte sur la notion du respect du repos, l'argument spirituel étant plus que secondaire. Et plus clairement, l'expression des travailleurs à la référence religieuse, est-elle souhaitable pour l'efficacité de l'entreprise et pour l'expression syndicale qui se doit d'être solidaire et collective.

A-t-on intérêt à opposer les salariés entre eux à travers leurs engagements religieux ?

Les employeurs ne prendraient-ils pas le risque d'être accusé de discrimination en fonction de leur comportement, pour

ou contre le recrutement de salariés islamistes par exemple, cet engagement ne correspondant pas à une qualité ou compétence professionnelle.

Cette observation vaut pour son contraire. Nous sommes donc, vous l'avez compris, hostiles à la généralisation de ce genre de disposition. Il semblerait que le dossier soit revenu d'actualité à la suite de l'affaire Baby Loup. Nous avons, pour notre part, indiqué que ce conflit du travail -car c'est avant tout un conflit du travail- a été utilisé pour des raisons d'opportunité politique.

Il y avait en la matière une part de provocation, la question devait être, à ce stade, juridiquement réglée par la séparation de la sphère publique et de la sphère privée. La décision juridique était conforme au droit existant. (...)



Dans les entreprises privées, sur ce plan l'ambiguïté est de mise, n'y-a-t-il pas des professions industrielles dans lesquelles le personnel porte, par protection voire garantie sanitaire, des protections assimilables au voile ? N'y-a-t-il pas du personnel qui arbore des croix voire des bijoux qui expriment leur engagement religieux, politique, d'origines, voire Syndical ? Dans ces conditions, l'interdire ne peut conduire qu'à l'uniforme. »

La **Fédération Nationale de la Libre Pensée** tient à insister que l'utilisation d'une affaire comme celle de Baby-Loup qui relève du seul Droit du travail ne saurait être utilisée comme le prétexte à une dérèglementation accrue des droits, à une multiplication des particularismes, à une différenciation des droits des salariés comme des citoyens, à une remise en cause des libertés démocratiques dont la liberté de conscience par le biais d'une destruction du Code du Travail. La **Fédération Nationale de la Libre Pensée** informe ses fédérations départementales qu'il n'est pas exclu que les conseils économiques et sociaux régionaux soient saisis de dossiers de même nature, et elle les appelle à agir en conséquence.

Paris, le 19 septembre 2013.

Ne touchez pas au Code du Travail !

Adhérez à la Libre Pensée !