

L'islam au travail ? 49.3 ou pas, rien n'a été résolu

écrit par Maxime | 16 mai 2016



Voilà, c'est fait ! En recourant à l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, le gouvernement a fait adopter la loi « El Khomri » en première lecture à l'Assemblée nationale. Reste le passage au Sénat mais pas grand chose à en attendre pour ce qui nous intéresse...;

Il faut cependant noter qu'au préalable, en avait été extraite la fameuse disposition sur la religion au travail, grâce à la pression des militants patriotes.

« La commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale a supprimé mardi de l'article premier de la loi sur [la réforme du code du travail](#) un ensemble de dispositions dont une relative à la liberté religieuse dans l'entreprise. La commission des Affaires sociales a retiré de cet article la liste des "principes essentiels du droit du travail" tels que les avait définis Robert Badinter dans son rapport et que les avait repris le projet de loi présenté par la ministre du Travail Myriam El Khomri.

Le principe supprimé prévoyait que "la liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses" ne pouvait être restreinte que "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". Plusieurs dirigeants politiques, de Jean-François Copé (LR) à Marine Le Pen, présidente du Front national, en passant par le radical de gauche Roger-Gérard Schwartzberg estimaient que ce principe sur les libertés religieuses allait ouvrir la porte du communautarisme dans les entreprises.

Lors de la séance des questions au gouvernement, mardi après-midi à l'Assemblée, le premier ministre [Manuel Valls](#), interrogé sur ce sujet, avait admis que ces principes "pouvaient poser des problèmes en termes d'application de la jurisprudence" ».

Source :
<http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2016/04/05/97002-20160405FILWW00406-loi-travail-une-mesure-sur-la-liberte-religieuse-supprimee.php>

Il n'en demeure pas moins que la question continue à se poser : les salariés pourront-ils librement exprimer leur appartenance religieuse en entreprise, notamment en portant le voile ?

La rédaction du texte de la loi El Khomri qui se rapportait à la religion au travail n'était pas d'une parfaite clarté, au point que [Libération prétendait qu'aucun problème ne se posait en réalité](#).

Libération avait interrogé des avocats pour désavouer ainsi notamment Marine le Pen, mais, [de mon côté, j'avais aussi lu que d'autres avocats n'étaient pas de cette opinion. J'avais aussi montré](#) que la nouvelle rédaction pouvait légitimement susciter des réticences.

Pouvait-on alors parler de récupération politique, de fausse polémique, [comme le fait aussi le très sérieux « Les Echos »](#) ? Je ne le pense pas. En effet, on a véritablement besoin d'un cadre juridique précis, étant donné les nombreuses

interrogations que suscite notamment le voile en entreprise. Il ne faut pas se mentir, c'est lui, essentiellement, qui pose problème au regard de la jurisprudence ; c'est le signe religieux à propos duquel les litiges sont les plus nombreux.

Il est très rare que des litiges concernant la religion et le travail ne concernent pas l'islam. De vieilles affaires concernaient certes les rapports entre la religion catholique et le travail, mais, désormais, ce contentieux est pour ainsi dire épuisé (affaires du [sacristain homosexuel](#) et de l'[enseignante divorcée licenciée par une école privée](#)).

Quels sont alors les « *problèmes en termes d'application de la jurisprudence* », qu'évoque Manuel Valls ?

La formule est pour le moins floue ! On peut penser qu'il envisage une [décision à venir de la Cour de justice de l'Union européenne](#).

Il était donc particulièrement inopportun de légiférer sans savoir quelle serait l'issue de ce recours.

Une nouvelle fois, ce gouvernement fait preuve d'une certaine légèreté, d'une improvisation dans sa façon de nous diriger, en proposant un texte, puis en se rendant compte que, finalement, il pose des problèmes juridiques.

C'est aussi caractéristique d'une façon de légiférer propre à l'UMPS au pouvoir depuis des décennies : TROP légiférer, légiférer à la va-vite, ce qui entraîne aussi un alourdissement du droit qui rend plus fictif que jamais l'adage « Nul n'est censé ignorer la loi ».

Un [article publié sur Boulevard Voltaire](#) rappelait récemment cet impératif : il faut simplifier le droit.

Là encore, je fais confiance à Marine le Pen pour être une Présidente de la République qui saura nous préserver de ces tendances fâcheuses à légiférer pour un oui ou pour un non. Je

lui fais confiance pour impulser une direction à notre pays et ne pas improviser comme le fait le Pouvoir actuellement. Nous en avons assez des girouettes.

Dans l'immédiat, c'est donc toujours le flou le plus complet sur le hijab et la djellaba au travail ou encore sur les prières en entreprise.

La jurisprudence hésite toujours autant quant à l'issue à donner à ces litiges : les juges, soit ferment les yeux, soit sanctionnent mais sur un autre fondement que la laïcité.

Nous avons déjà eu l'occasion de le constater à de nombreuses reprises :

<http://resistancerepublicaine.com/2016/04/09/les-premieres-affaires-relatives-a-la-barbe-islamique-arrivent/>

<http://resistancerepublicaine.com/2016/04/08/cedh-voile-en-entrepriseprotection-possible-des-clients-et-des-enfants-mais-quid-des-collegues/>

<http://resistancerepublicaine.com/2016/04/05/point-sur-le-port-du-voile-et-la-cour-europeenne-des-droits-de-lhomme/>

Un arrêt de la Cour d'appel de Lyon du 6 mai 2016 le montre à nouveau : une société avait engagé une vendeuse dans le secteur de la boulangerie et de la pâtisserie artisanales.

Un jour, la salariée est arrivée au travail en portant « un foulard islamique sur la tête et une tenue vestimentaire traditionnelle, soit des vêtements longs et amples avec des manches larges ». Elle a alors été licenciée pour faute grave, l'employeur se fondant notamment sur « le port d'une tenue vestimentaire non conforme à la convention collective de la boulangerie pour des raisons d'hygiène, de sécurité et **non conforme au contact avec la clientèle** ». Contrairement au conseil des prud'hommes, saisie sur recours, la cour d'appel désavoue l'employeur. La salariée faisait valoir que le port du voile était le véritable motif du licenciement et qu'elle ne pouvait être licenciée sur le fondement des problèmes d'hygiène, puisqu'elle retroussait ses manches et portait des

gants pour travailler. **La convention collective n'était pas d'une grande aide, indiquant que « le personnel de vente doit se présenter dans une tenue correcte » : cela excluait-il les vêtements islamiques ?** Elle n'était pas explicite sur ce point et faute d'une intervention du législateur, ce sont donc toujours des juges non élus démocratiquement qui sont ainsi amenés à trancher de façon quelque peu imprévisible. Cette critique vaut aussi pour l'intervention à venir de la Cour de justice de l'Union européenne.

Or, les tensions en entreprise sont bien réelles, comme le révèle cette affaire. La cour d'appel relève en effet que le lendemain, la salariée, malgré les consignes concernant sa tenue vestimentaire, avait à nouveau refusé de changer de tenue, cette situation entraînant à nouveau un conflit avec son supérieur ainsi que des propos arrogants.

Pour le conseil des prud'hommes, l'employeur pouvait invoquer le fait que « les manches de la robe pendaient dans la nourriture lors de la préparation des sandwiches puis dans les pâtisseries lorsque [la salariée] allait les chercher dans l'étal pour les servir aux clients ».

Pour la cour d'appel, au contraire, la preuve n'est pas rapportée du contact entre les vêtements et la nourriture, si bien qu'elle décide que le licenciement n'est pas justifié. D'où la condamnation de l'employeur, en appel, à payer tout un tas d'indemnités...

Rapporter la preuve du contact entre la nourriture et le vêtement était évidemment difficile pour l'employeur : il aurait fallu prendre des photos par exemple, ce qui est une exigence irréaliste.

De plus, cette affaire montre encore une fois qu'il est urgent que notre droit prévoie une solution à ces difficultés, car la vraie question était celle des conséquences du port du voile dans les relations entre les personnes liées à l'entreprise (les clients, les autres salariés, les fournisseurs, l'employeur lui-même...).

L'employeur pouvait-il invoquer le fait que ses clients seraient peut-être amenés à préférer se rendre dans une

boulangerie où le personnel est d'apparence laïque ?

[Encore une fois](#), par peur de s'attaquer à l'islam en entreprise, l'employeur a préféré développer une argumentation relative aux règles d'hygiène, qui ne pouvait aboutir que difficilement.

La prochaine étape semble donc être l'arrêt à venir de la Cour de justice de l'Union européenne. On ne peut que regretter que des gens non élus, au niveau européen, aient finalement le dernier mot.