Loi El Khomry, quid de l'article 1 bis A qui autoriserait les entreprises à refuser le voile ?

écrit par Maxime | 21 juillet 2016

Observatoire de la laïcité

CNCDH
COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 19 juillet 2016

Projet de loi de modernisation du droit du travail
Une disposition remet en cause le principe de laïcité

L'Observatoire de la laïcité et la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) demandent le retrait de l'article 1er bis A du projet de loi de modernisation du droit du travail.

L'Observatoire de la laïcité et la CNCDH rappellent que la laïcité est un principe constitutionnel qui implique la neutralité de l'Etat, des services publics et des collectivités territoriales mais qui garantit aux citoyens la liberté de conscience et celle de manifester ses convictions dans les limites du respect de l'ordre public.

En contradiction avec la Constitution, la Convention européenne des droits de l'homme et le droit communautaire, l'article 1er bis A autorise l'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur de l'entreprise privée.

Protection de la liberté de conscience dans l'entreprise : des outils existent déjà

Dans le cadre de l'entreprise privée, comme l'a rappelé la CNCDH dans une lettre adressée au Président de la République, au Premier ministre et à la Ministre du Travail, et comme le précise le guide « Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » de l'Observatoire de la laïcité, la législation et la réglementation en vigueur, bien que trop peu connues, fournissent déjà les moyens nécessaires et proportionnés pour garantir l'équilibre entre protection de la liberté de conscience des salariés et la volonté légitime de fixer les limites nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'article 1er bis A crée une insécurité juridique tant pour les employeurs que pour les salariés

L'ambiguïté de l'article 1er bis A crée une insécurité juridique pour les employeurs, dans la mesure où les tribunaux en auront des interprétations différentes.

Il introduit également la possibilité d'une restriction de portée générale et comporte le risque d'interdits absolus et sans justification objective à l'encontre des salariés, en visant par ailleurs toutes leurs convictions, qu'elles soient syndicales, politiques ou religieuses. **En ce sens, cet article s'oppose au principe de laïcité, ouvre la voie à d'éventuelles discriminations et, en retour, au développement d'entreprises communautaires.**

Observatoire de la laïcité
99 rue de Grenelle – 75007 Paris
Tél. : 01 42 75 76 15 ou 01 42 75 76 46
Mél = secretariat.laicite@pm.gouv.fr
www.laicite.gouv.fr

Commission nationale consultative des droits de l'homme
35 rue Saint-Dominique - 75007 Paris
Céline Roche
Mobile 06 45 18 72 87 – Tél. 01 42 75 50 27
Mél = celine.roche@cncdh.pm.gouv.fr
www.cncdh.fr / Twitter@cncdh

A lire, ci-dessous, des extraits de l'article de France

Inter.

Il faudrait voir d'où sort cet article 1er Bis A dont il me semble qu'il n'était pas question jusqu'à présent dans le débat sur la loi Travail… remettre l'ouvrage sur le métier donc, reprendre où nous nous étions arrêtés avec l'arrêt de la CJUE, voir si les formules sont les mêmes, ce que cela change ou pas. Je suis un peu perdu sur les dernières évolutions en matière de voile en entreprise ! Qui est l'auteur de cet amendement ? Je ne trouve pas grand chose sur Internet pour l'instant.

Alors juste quelques brèves réflexions sur l'amendement relatif au voile introduit le 13 juin dernier : j'ai l'impression que cet amendement réintroduit finalement la disposition initiale de la loi El Khomri. Ce qui me choquait dans la disposition initiale, retirée depuis, était l'absence de référence à la tâche à accomplir (http://resistancerepublicaine.com/2016/02/21/la-charia-dans-l-entreprise-ou-les-consequences-de-la-calamiteuse-loi-el-khomry-decryptage-juridique/). Le nouveau texte ne s'y réfère pas non plus contrairement à la disposition actuellement en vigueur pour les libertés du salarié en général.

En revanche, le nouveau texte adopte une tournure positive (« Le règlement intérieur peut…. ») alors que le texte initial avait une tournure négative (« la liberté du salarié …. ne peut connaître de restrictions que si… »). C'est là finalement ce qui explique que maintenant l'Observatoire de la laïcité et la commission consultative des droits de l'homme crient au loup… alors qu'au fond, c'est juste une question de formulation.

J'ai plutôt l'impression que ce texte va dans le sens de l'avis de l'avocate générale à la CJUE dans l'affaire belge (sachant que la décision définitive n'a pas été rendue : http://resistancerepublicaine.com/2016/06/01/voile-en-entreprise-la-presse-sagite-enjeux-de-la-decision-de-la-cjue-sur-fond-

de-brexit/).

Au contraire, dans l'affaire française, les conclusions d'une autre avocate générale – britannique, ce n'est sans doute pas neutre… – viennent d'être rendues et semblent moins favorables (http://www.metronews.fr/info/port-du-voile-dans-les-entreprises-la-cour-de-justice-europeenne-divisee-sur-une-affaire-francaise/mpgm!wblWumfie374M/).

En résumé, ça part dans tous les sens, mais tant les propositions de textes législatifs que les décisions judiciaires ou les conclusions d'avocats généraux montrent une indifférence à l'analyse du voile islamique, sa signification, les enjeux civilisationnels, aucune réflexion de fond sur l'islam n'est proposée non plus pour lui réserver un sort particulier éventuellement. **Cela témoigne d'un postulat multiculturaliste de la part de ces personnes et qui n'est sans doute pas en accord avec le sentiment populaire, surtout au regard des récentes circonstances qui accroissent l'islamophobie en Europe.**

Il est bien clair que le présupposé unanimement admis par ces instances législatives ou juridictionnelles est que l'islam est une religion et que toutes les religions sont à mettre sur le même plan. Il y a un refus de traiter l'islam à part.
Pour finir, si certains ont dit que l'amendement introduit en juin dans la « loi travail » reprend la jurisprudence Baby loup, c'est faux puisque cette jurisprudence était très circonstanciée et liée aux fonctions de la salariée intervenant auprès d'enfants en bas âge et la petite taille de l'entreprise (d'où les incertitudes du droit à ce sujet).

Il faudra vraisemblablement faire un point sur cette question dans les jours à venir étant donné la riche actualité encore une fois sur cette question et les nouveaux éléments intervenus depuis les derniers articles publiés sur le voile islamique.

On notera en attendant le rôle actif de deux personnalités contre cet article, personnalités que nous avons épinglées sur notre site, Jean-Louis Bianco et, très récemment, Christine Lazergues.

Ces deux responsables politiques, supposés défendre la laïcité, sont en fait ses fossoyeurs. Ce n'est pas un hasard s'ils ont été nommés par Hollande…

On ne sera pas surpris de voir que C. Lazerges ne veut pas que le voile puisse être interdit en entreprise (heureusement que toutes les Christine ne sont pas comme elles!).
Il faut écouter l'extrait audio sur France inter.

Elle est vraiment caricaturale, voici une citation de son entretien avec le Monde (lien donné plus haut):
« (*les citoyens) comprennent, au lendemain du 7 janvier et du 13 novembre, que la clé réside dans le mieux vivre ensemble. La France est en train de prendre vraiment conscience qu'elle est une nation multiculturelle* ».
La clé de quoi ? La clé pour mettre fin aux attentats, au terrorisme ? …

Le projet de loi Travail retourne à l'Assemblée Nationale pour une troisième et dernière lecture ce mardi. Un amendement fait débat.

[…]

Une atteinte à la laïcité s'est-elle glissée dans le projet de loi ?

L'article 1er bis A du projet stipule : "***Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées 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***".

Cet outil doit permettre à un employeur d'interdire, dans le règlement intérieur de l'entreprise, tout signe religieux ou syndical au sein de leur société. Faut-il y voir le renforcement de la liberté religieuse en entreprise, ou une restriction

stigmatisante ? La Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH) – commission indépendante d'experts et de personnalités qualifiées – et l'Observatoire de la Laïcité – présidé par le socialiste Jean-Louis Bianco -, tirent la sonnette d'alarme. Ils demandent le retrait de cet article car ils le jugent "*en contradiction avec la Constitution, la Convention européenne des droits de l'Homme, et le droit communautaire*". Les deux institutions estiment que, certes, la laïcité est un principe constitutionnel, mais que "*la liberté de conscience et celle de manifester ses convictions*" doit être garantie, "*dans les limites du respect de l'ordre public*". Elles craignent notamment l'instauration d'interdits absolus, sans justification aux salariés concernés, et de possibles discriminations.

Voir l'image sur Twitter

Observatoire de la laïcité

CNCDH
COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 19 juillet 2016

Projet de loi de modernisation du droit du travail
Une disposition remet en cause le principe de laïcité

L'Observatoire de la laïcité et la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) demandent le retrait de l'article 1er bis A du projet de loi de modernisation du droit du travail.

L'Observatoire de la laïcité et la CNCDH rappellent que la laïcité est un principe constitutionnel qui implique la neutralité de l'Etat, des services publics et des collectivités territoriales mais qui garantit aux citoyens la liberté de conscience et celle de manifester ses convictions dans les limites du respect de l'ordre public.

En contradiction avec la Constitution, la Convention européenne des droits de l'homme et le droit communautaire, l'article 1er bis A autorise l'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur de l'entreprise privée.

Protection de la liberté de conscience dans l'entreprise : des outils existent déjà

Dans le cadre de l'entreprise privée, comme l'a rappelé la CNCDH dans une lettre adressée au Président de la République, au Premier ministre et à la Ministre du Travail, et comme le précise le guide « Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » de l'Observatoire de la laïcité, la législation et la réglementation en vigueur, bien que trop peu connues, fournissent déjà les moyens nécessaires et proportionnés pour garantir l'équilibre entre protection de la liberté de conscience des salariés et la volonté légitime de fixer les limites nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'article 1er bis A crée une insécurité juridique tant pour les employeurs que pour les salariés

L'ambiguïté de l'article 1er bis A crée une insécurité juridique pour les employeurs, dans la mesure où les tribunaux en auront des interprétations différentes.

Il introduit également la possibilité d'une restriction de portée générale et comporte le risque d'interdits absolus et sans justification objective à l'encontre des salariés, en visant par ailleurs toutes leurs convictions, qu'elles soient syndicales, politiques ou religieuses. **En ce sens, cet article s'oppose au principe de laïcité, ouvre la voie à d'éventuelles discriminations et, en retour, au développement d'entreprises communautaires.**

Observatoire de la laïcité
99 rue de Grenelle – 75007 Paris
Tél. : 01 42 75 76 15 ou 01 42 75 76 46
Mél = secretariat.laicite@pm.gouv.fr
www.laicite.gouv.fr

Commission nationale consultative des droits de l'homme
35 rue Saint-Dominique - 75007 Paris
Céline Roche
Mobile 06 45 18 72 87 – Tél. 01 42 75 50 27
Mél = celine.roche@cncdh.pm.gouv.fr
www.cncdh.fr / Twitter@cncdh

Nicolas Cadène @ncadene

Attention aux surenchères, communiqué @ObservLaicite et@CNCDH sur les convictions pol., synd., relig. ds le privé :

Christine Lazerges, présidente de la Commission Consultative des Droits de l'Homme.

Le risque est d'interdire qu'une jeune femme se voit interdite de porter le voile. Il faut se prévenir de toute nouvelle laïcité intégriste qui exclut alors que nous avons besoin d'intégrer mieux, et que nous avons déjà tout l'arsenal nécessaire (…). Il y a vraiment danger, encore plus dans le contexte actuel.

Écouter l'extrait sur la page de France inter, lien ci-dessous

Que contient la mouture finale de la loi Travail ?

Pour Bruno Le Roux, le chef de file des socialistes à l'assemblée, au bout de quatre mois d'empoignades, le texte a désormais atteint son "*équilibre parfait*". La loi Travail a été amputée de certaines de ses mesures phares, comme le plafonnement des indemnités aux prud'hommes en cas de licenciement abusif. **En revanche, l'article 2 sur l'inversion des normes (ce sont les accords d'entreprises qui primeront désormais) est toujours bien présent. Ainsi, si un employeur veut augmenter le temps de travail de ses salariés, un simple accord d'entreprise suffira.**

Sur le dialogue social, dans les TPE-PME, **des salariés pourront être mandatés par des syndicats pour négocier** ces accords. Le gouvernement a tenu bon sur ce point, malgré la levée de bouclier du patronat sur cette question.

Les chefs d'entreprises disposeront avec cette loi de **facilités pour licencier** : un employeur pourra ainsi se séparer de l'un de ses salariés en cas de baisse drastique des commandes ou du chiffre d'affaires. Un trimestre de baisse d'une année sur l'autre suffira pour une entreprise de moins de 11 salariés. Quatre trimestres seront nécessaires pour une structure employant plus de 300 personnes.

https://www.franceinter.fr/economie/loi-travail-un-amendement-laicite-divise