

Loi El Khomry : quel avenir pour les employeurs voulant chasser l'islam de leur entreprise ?

written by Maxime | 10 novembre 2016



La loi el Khomri, comme sans doute [les arrêts à venir de la CJUE](#), puisqu'ils seront vraisemblablement sur la même ligne, consistant à proposer un compromis, **est un piège** pour les employeurs désireux d'exclure les signes islamiques de l'environnement de travail.

En effet, l'Etat va faire peser sur l'entreprise la responsabilité de toute mesure restrictive, alors que **c'est la terreur qui conduira les employeurs à accepter les revendications à ce sujet**, dans le contexte « post-attentats » comme ils disent (<http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2016/11/07/97002-20161107FILWWW00153-el-khomri-presente-un-guide-du-fait-religieux-en-entreprise.php>: Pourquoi faire état des attentats ? On voit bien qu'il y a un problème quelque part et que chasser l'islam de l'entreprise, au moins, dans un premier temps, vise à calmer les inquiétudes).

On essaye, dans le même temps, de nous faire gober dans la

presse que les salariés, en général et sans viser personne, revendiquent de plus en plus le droit d'exercer leur religion au travail. C'est hypocrite et la jurisprudence le révèle bien, comme on l'a souvent constaté : ce sont pratiquement des musulmans qui formulent ce genre de revendications, de nos jours. Ça saute aux yeux quand on scrute les jugements des tribunaux et arrêts des cours de très près.

On ne dira jamais assez que les pouvoirs publics ont démissionné à ce sujet et se sont rendus coupables d'une abstention fautive en laissant la question de l'islam en entreprise entre les mains des entreprises elles-mêmes, alors que permettre dans la loi, de but en blanc, que les employeurs interdisent les signes religieux, matériels (objets, notamment portés sur soi) comme intellectuels (revendications et révélations spontanées de son appartenance religieuse) aurait permis de pacifier la situation.

Cela aurait permis à coup sûr à la laïcité de gouverner tous les rapports où l'on ne choisit pas son prochain, mais où l'on doit vivre ensemble, travailler ensemble, parce qu'on n'a pas le choix. Ces rapports relèvent de la « chose publique », de la république, au sens large.

Le tour de force aura été de faire croire que c'est spontanément que les entreprises auront accepté ces revendications...

La perversité de la manoeuvre consiste aussi à faire croire que l'Etat répond à un besoin des entreprises à ce sujet :

« Selon le ministère, l'idée de ce guide est née, dans le « contexte post attentat », « d'une demande croissante » des organisations syndicales, patronales, et des DRH, qui avaient « l'impression qu'ils ne disposaient pas des outils leur permettant de répondre à des cas concrets de salariés qui souhaitent avoir un lieu de prière, ou tel ou tel menu à la cantine... ».

En réalité, l'Etat, avec la loi el Komhri, a mis les entreprises dans l'embarras, à cause du choix de formules floues, et, comme un pompier pyromane, il voudrait se faire passer pour le sauveur en proposant ce guide.

Alors, quel avenir pour les employeurs islamophobes, qui voudraient chasser définitivement l'islam de la sphère de leur entreprise, à tout le moins, et plus largement, pour ceux qui ne veulent d'aucune trace de religion dans leur entreprise ? Pourront-ils invoquer l'inconstitutionnalité de la loi el Kohrmi ?

On peut en douter, car la question prioritaire de constitutionnalité permet seulement de faire valoir qu'une loi viole « les droits et libertés que la Constitution garantit ». Or, en optant pour la conception restrictive de la laïcité républicaine comme principe applicable à l'action de l'Etat et des entités publiques, la loi el Khomri a dépossédé les employeurs de leur droit à la laïcité.

Il n'y a rien d'innovant là-dedans, car c'est la conception qui domine dans la jurisprudence et le droit : il n'existe pas de droit individuel à la laïcité.

Une autre interprétation est pourtant possible. Puisque le Conseil constitutionnel ne l'adopte pas spontanément lui non plus, il faudrait désormais que la Constitution soit modifiée pour affirmer expressément dans le texte constitutionnel cette interprétation large qui permettrait à chacun de faire valoir un droit individuel à la laïcité.

Ce droit pourrait alors être opposé lors d'un procès, en soulevant une QPC, et viendrait par exemple conforter un argument d'un employeur récalcitrant fondé sur la liberté d'entreprise ou le droit de propriété. Mieux vaut s'appuyer sur plusieurs droits individuels pour accroître ses chances de faire pencher la balance du bon côté.

Note de Christine Tasin

Voir en complément les passionnants échanges entre Villeneuve et Maxime dans les commentaires sous cet article.