

Paris, le 6 février 2014

Observations de l'Observatoire de la laïcité sur la charte publiée par le groupe Paprec et diffusée à l'ensemble de ses salariés.

Comme l'Observatoire de la laïcité le rappelle dans son guide *Gestion du fait religieux en entreprise privée*, la laïcité est un principe constitutionnel qui juridiquement ne s'applique qu'à l'Etat, aux collectivités territoriales et aux services publics.

Au-delà de sa définition juridique, la laïcité est aussi un principe républicain qui rassemble des femmes et des hommes qui, quelles que soient leurs appartenances religieuses ou philosophiques, sont libres et égaux en droit.

Dans le cadre de l'entreprise privée, où il est question de gestion des faits religieux, la prise en compte de la liberté de manifestation des convictions par les salariés suppose de trouver un équilibre entre cette liberté, la liberté des autres et la bonne marche de l'entreprise.

S'il est possible de restreindre voire d'interdire pour des raisons objectives l'expression de convictions, quelles qu'elles soient, il ne peut y avoir de neutralité totale, générale et absolue.

En effet, celle-ci ne s'applique qu'aux fonctionnaires et à toute personne, même de droit privé, exerçant une mission de service public, afin de garantir leur totale impartialité vis-à-vis des usagers (et de leurs collègues) dans le traitement de leurs rapports et de leurs demandes, quelles que soient leurs appartenances convictionnelles. Une personne exerçant une mission de service public ne représente pas son individualité ni une quelconque entité privée mais l'administration, et à travers elle la nation dans son ensemble.

Ainsi, les actuels articles 5 et 7 de la charte du groupe Paprec, en l'état, pourraient être utilisés par des managers du groupe comme fondement à la commission de discriminations.

Néanmoins, l'article 5 pourrait être rédigé sans mentionner le terme « neutralité » : le prosélytisme pouvant effectivement être interdit et ainsi être un motif de sanction.

De même, l'article 7 pourrait être rédigé de la même façon mais en y retirant la dernière phrase concernant le « port de signes ou tenues (...) ». À noter cependant que ce dernier peut être limité voire même interdit pour des raisons d'organisation du travail, d'hygiène, de sécurité, de santé, de trouble à l'aptitude nécessaire à la mission ou d'entrave aux impératifs commerciaux de l'entreprise. Il s'agirait donc, en l'espèce et s'il est décidé de maintenir cette interdiction, de la justifier objectivement et de l'attacher aux postes concernés.