



Le Code du Travail est-il soluble dans la «laïcité» ?

Les attaques contre le **Code du travail** pleuvent de toutes parts : de **Gattaz** en **Kessler**, on hurle partout aux excès de réglementation qui entraveraient l'économie. En réalité, le **Code du Travail** régit les relations individuelles et collectives de travail et n'est guère plus épais que le **Code de Commerce** qui ne régit pourtant que les relations entre commerçants. Les gens du **Medef** ne doivent pas feuilleter souvent ce Code car, ils y comptent jusqu'à 7 500 pages (**Peyrevelade**), alors que mon édition n'en comporte guère plus de 3 600. Le *Monde diplomatique* de novembre 2014, qui relève les affabulations des «*entrepreneurs*», observe d'ailleurs qu'un bon nombre des ajouts de ces dernières années relèvent d'initiatives patronales qui exigeaient des dispositifs complexes de flexibilité.

Le **Droit du travail** et la **jurisprudence** y afférant reposent sur une conception du Droit que l'on peut ainsi résumer : il existe un déséquilibre économique entre la situation du salarié, qui ne peut vendre que sa force de travail, et celle de l'employeur qui possède les moyens de production et d'échange. Le **Contrat de travail** est né de la différenciation, sous la pression de la lutte des classes, du contrat de «*louage de service*», où le salarié se louait corps et âme et dont le meilleur exemple était le domestique ou l'ouvrier agricole que l'on payait une fois l'an à la saint-Michel.

Petit à petit, ont été éliminés les règlements intérieurs qui obligeaient les salariés à assister à la messe ou à envoyer leurs enfants à l'école catholique. Aujourd'hui, la partie contractuelle des relations de travail repose théoriquement sur un rééquilibrage par le droit de la

puissance économique de l'employeur, ce qui suppose que la partie réglementaire, qui relève de la seule initiative de l'employeur soit très encadrée. C'est pourquoi les sujets qui y sont traités sont limitativement énumérés.

La liberté de conscience et l'expression des opinions du salarié n'en font pas partie, ils sont protégés par l'article 10 de la **Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789** :

- Le salarié n'engage pas sa personne au service de l'employeur, il conserve le droit à l'intégrité de sa vie privée, sa liberté de conscience et d'opinion (qui inclut le droit de manifester son opinion).

- En principe, seule la puissance publique, pour des motifs d'Ordre public, peut apporter des restrictions en ce domaine à ses agents. C'est le cas du statut des fonctionnaires.

- L'expression d'un pouvoir réglementaire (Règlement intérieur), inclut la définition de moyens de le faire respecter (sanctions) et il ne saurait être question de confier à un employeur des pouvoirs en ce domaine, à moins, précisément, de revenir au contrat de

«*louage de services*» et de réduire les salariés à la domesticité. Ou encore à moins de donner aux employeurs des prérogatives de Puissance publique, ce qui fait partie de la définition du corporatisme et est exclu par l'**Article 3 de la même Déclaration des Droits** («*Le principe de toute Souveraineté réside essentiellement dans la Nation. Nul corps, nul individu ne peut exercer d'autorité qui n'en émane expressément* ».)

CHARTRE DE LA LAÏCITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Le Groupe Paprec, accueillant et défendant toutes les Diversités, invite tous ses collaborateurs à respecter les principes suivants, au nom du meilleur vivre ensemble :

Préambule : La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi, sur l'ensemble de son territoire, de tous les citoyens. Elle respecte toutes les croyances.

La République laïque organise la séparation des religions et de l'État. L'État est neutre à l'égard des convictions religieuses ou spirituelles, il n'y a pas de religion d'État.

La laïcité de la République garantit la liberté de conscience à tous. Chacun est libre de croire ou de ne pas croire.

La laïcité permet l'exercice de la citoyenneté, en conciliant la liberté de chacun avec l'égalité et la fraternité de tous dans le souci de l'intérêt général.

7 / Au sein de l'entreprise et dans l'exercice de leurs fonctions, les règles de vie des Diversités respectées, procédées dans le règlement intérieur de chaque établissement, sont respectueuses de la laïcité. Ainsi, le port de signes ou tenues par lesquels les collaborateurs manifestent ostensiblement une appartenance religieuse n'est pas autorisé.

1 / La laïcité en entreprise assure aux salariés un référentiel commun et partagé favorisant la cohésion d'entreprise, le respect de toutes les diversités et le vivre ensemble.

2 / La laïcité en entreprise offre aux collaborateurs les conditions pour élargir leur personnalité, accéder leur croissance et épanouir leur citoyenneté. Elle protège de tout prosélytisme et de toute pression qui empêcherait de faire ses propres choix et de réaliser son activité dans un environnement serein.

3 / La laïcité en entreprise permet l'exercice de la liberté d'expression des collaborateurs dans le cadre de leur fonctionnement de l'entreprise, contre le respect des valeurs républicaines et du pluralisme des convictions.

4 / La laïcité en entreprise implique le rejet de toutes les violences et de toutes les discriminations, garantit l'égalité entre les Hommes et les Femmes et repose sur une culture du respect et de la compréhension de l'autre.

5 / La laïcité en entreprise implique que les collaborateurs ont un devoir de neutralité : ils ne doivent pas manifester leurs convictions politiques ou religieuses dans l'exercice de leur travail.

6 / Conformément à la loi, nul ne peut se prévaloir de son appartenance religieuse pour refuser d'accomplir sa mission ou pour perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

8 / Par leurs réflexions et le respect mutuel, les collaborateurs font vivre au sein de l'entreprise la valeur fondatrice du Groupe de promotion des Diversités.

PAPREC GROUP

Marc Blondel,
syndicaliste et libre penseur :
« Ne touchez pas au Code du travail ! »



Or, la «*Charte*» intégrée au fameux Règlement intérieur des entreprises du groupe **Paprec**, dont on a abusivement réduit la portée à l'interdiction du foulard

islamique, explique en toutes lettres : « *La laïcité en entreprise implique que les collaborateurs ont un devoir de neutralité : ils ne doivent pas manifester leurs convictions politiques ou religieuses dans l'exercice de leur travail.* »

En vertu de son pouvoir réglementaire, l'employeur serait donc fondé à sanctionner un salarié qui exprimerait ses conceptions religieuses ou politiques à son travail et le juge prudhommal saisi ne pourrait qu'apprécier le caractère proportionné de la sanction. Nous entrerions alors dans un autre ordre juridique et politique, celui où **l'employeur est juge de l'expression de vos opinions.**

Avec la « *Charte* » du **Groupe Paprec**, le travailleur n'est plus un citoyen comme les autres. Il est privé de ses droits les plus élémentaires de citoyens. Rappelons ce qu'édicte **l'Article 10 de la Déclaration des Droits de 1789** : « *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi.* »

Après l'interdiction de « *manifester ses opinions politiques ou religieuses* », cela sera-t-il le tour des opinions syndicales ? Et on ose nous présenter cette « *Charte* » (qui en rappelle une autre de sinistre mémoire) comme étant positive, voire progressiste ? Une fois que l'on aura modifié le Code du Travail qui protège le droit des salariés d'exprimer leurs opinions, la porte sera ouverte pour la remise en cause des droits syndicaux. Le Patronat ne demande que cela depuis des décennies.

Le PDG de **Paprec** est parfaitement conscient des problèmes de légalité que pose ce règlement intérieur, aussi utilise-t-il deux vecteurs : la médiatisation de son exploit et un lobbying pour le changement de la loi au cas où ... C'est sans doute la raison pour laquelle un colloque est organisé à l'Assemblée nationale les 13 et 14 décembre 2014 sur le thème « *Laïcité et Entreprise* ». Mais s'agit-il vraiment de laïcité ?

Le 11 septembre 2013, **Marc Blondel** s'exprimait au

nom de la **Libre Pensée** en ces termes devant le **Conseil Economique et Social et Environnemental** : « *Nous sommes donc, vous l'avez compris, hostiles à la généralisation de ce genre de disposition. Il semblerait que ce 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.* »

Sans papiers, intérim,
et privatisation de l'Université :
Où est la laïcité ?

En cette matière, celles des conflits du travail, **Paprec** a une certaine expérience, si l'on en croit la **CGT** qui, en 2009, soutenait des employés sans-papiers de **Paprec** bloquant une des entreprises du groupe, les promesses d'embauche qui auraient permis leur régularisation n'ayant pas été tenues : le groupe préférerait employer des intérimaires. Et nous voilà revenus au Code du Travail que **M. Petithuguenin** et ses amis voudraient voir modifier.

En cette matière, celle des «*raisons d'opportunité politique*», Mme **Pecresse** (ministre de **Sarkozy**), auteur avec **Eric Ciotti** (UMP) d'une proposition de loi en ce sens et mère de la loi sur l'Enseignement supérieur qui porte son nom, a aussi une certaine expérience : «*mobilisée pour Baby Loup*» (**Le Parisien**) du 28 octobre 2014. C'est sans doute, au nom de la «*laïcité*», qu'elle était le 9 novembre 2014 au Mur des lamentations avec un député franco-israélien ultra, proche de Netanyahu.

Il est logique que tout ce petit monde se retrouve pour la défense de la crèche patronale **Baby Loup** dont la fonction était de permettre le travail de nuit des femmes dans les entreprises automobiles des Yvelines. Là aussi, quel progrès social !

Il n'est nullement question de laïcité, mais de manœuvres contre le **Code du travail** et d'opérations des exploitants et de leurs soutiens politiques destinées – comme le rappelait encore **Marc Blondel**, à «*opposer les salariés entre eux à travers leurs engagements religieux.*» Et, in fine, à imposer des solutions autoritaires pour que l'extorsion de la plus-value continue sans entrave.

Il est désormais clair que toutes ces opérations autour de la modification du **Code du travail** ne sont que tentatives totalitaires, liberticides, antisyndicales, antidémocratiques ... donc antilaïques. **Rappelons que l'objectif final de la laïcité est l'émancipation humaine. On est bien loin de cela dans ces affaires.**

Michel Godicheau