

Fait religieux en entreprise

Principes directeurs pour le management

1. Reconnaître, en vertu du principe de liberté d'expression et de croyance, l'existence du fait religieux en tant que tel mais en veillant à ce que son traitement ne privilégie pas la motivation religieuse par rapport à d'autres demandes qui seraient exprimées par les salariés.
2. Respecter à l'occasion de l'expression ou de la manifestation religieuse dans le collectif de travail, la liberté de conscience et l'égalité des droits de chacun. A ce titre :
 - exclure tout prosélytisme,
 - ne pas menacer ou porter atteinte à la cohésion sociale
 - ne pas mettre en cause l'égalité de droits des hommes et des femmes
3. Ne pas récuser mais ne pas privilégier non plus une demande individuelle ou collective relative à l'organisation du travail dans l'entreprise parce qu'elle serait motivée par des convictions religieuses mais examiner et traiter cette demande dans le respect des impératifs et des objectifs de
 - Sécurité des personnes et sûreté des équipements et des biens
 - Santé et hygiène individuelle et collective
 - Bon fonctionnement de l'entreprise
 - Finalité technique, économique et commerciale de l'activité
 - Image de l'entreprise
4. Sur la base de ces principes d'action, affirmer et faire partager par le dialogue direct et la recherche du consensus, un équilibre entre l'expression de convictions religieuses et le respect du collectif de travail. A défaut, imposer la décision managériale
5. Pour contribuer à la mise en œuvre de ces principes,
 - Doter l'entreprise d'un document de référence, rappelant les principes d'action et fournissant les repères pratiques pour traiter concrètement le fait religieux en entreprise.
 - Constituer une documentation sur la réglementation en vigueur au niveau du siège et/ou dans chaque filiale à l'étranger.
 - Mettre en place des procédures de remontée des informations par les filiales et entités.
 - Désigner au niveau Corporate un responsable ou une instance en charge du suivi de cette question

NB : les principes énoncés ci-dessus ne s'appliquent pas aux entreprises qui ont le statut de droit français d'établissement public à caractère administratif ou industriel et commercial, en charge d'une mission de service public. Dans ces entreprises, le principe constitutionnel de laïcité s'applique de plein droit et impose le respect d'une neutralité stricte à l'ensemble des salariés.

Religion in the workplace

Guiding principles for managers

1. Acknowledge that religious practices exist by virtue of the principle of freedom of expression and belief, but ensure that religious motivations are not allowed to override other considerations expressed by employees.
2. Respect the freedom of conscience and equal rights of all employees when they express or manifest their faith at work. In this respect:
 - Reject all forms of promotion to convert
 - Do nothing that could threaten social cohesion.
 - Do not call into question equal rights for men and women.
3. Do not reject any individual or collective request regarding the organization of work in the company on grounds of its being motivated by religious beliefs, but do not give it priority treatment on those grounds either. Rather examine and process the request, while upholding the following requirements and objectives:
 - The safety of people and the security of equipment and property.
 - Individual and collective health and hygiene.
 - The smooth functioning of the company.
 - The technical, economic and commercial purpose of the business.
 - The company's image.
4. On the basis of these guiding principles, seek a balance between the expression of religious beliefs and the concerns of the team working together, and defend and share this position through direct dialog and consensus-building. If this cannot be achieved, impose your decision as a manager.
5. To help you implement these principles:
6. Write a company reference document that presents the guiding principles and provides practical guidelines for dealing specifically with religion in the workplace.
 - Compile a collection of documents on applicable regulations at headquarters and/or in each overseas affiliate.
 - Implement procedures in affiliates and entities for reporting information on the subject.
 - Appoint – at corporate level – a person or body in charge of monitoring this issue.

Note: the principles set out above do not apply to companies which hold the French legal status of public administrative or industrial and commercial bodies with public service obligations. These are subject to the constitutional principle of secularism («laïcité») which imposes the respect of strict neutrality on all employees.