

FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE LES MANAGERS NE SAVENT À

Les pratiques religieuses s'accommodent mal parfois à la bonne marche d'une entreprise. Dépourvus, les DRH y font difficilement face. Et la justice doit de plus en plus arbitrer des conflits. PAR ÉLODIE EMERY

J'ai vraiment une superé-quipe, d'habitude l'ambiance est excellente. Mais, quand on s'est mis à discuter vacances d'été et ramadan, ça a hurlé, les portes ont claqué... C'était un vrai psychodrame. » Monique dirige un service de 10 personnes chargées de la paye, de l'informatique et de l'accueil d'un cabinet de conseil. Quatre d'entre elles sont musulmanes ; toutes ont refusé de poser leurs vacances pendant la période de jeûne traditionnelle, qui s'étendait de mi-juin à mi-juillet. « Elles ne voulaient pas parce qu'elles ne peuvent pas s'amuser pendant le ramadan, donc ce ne sont pas des vraies vacances selon elles, raconte Monique. On s'est réunis, et finalement, pour l'harmonie du service, ce sont les autres qui ont posé leurs vacances à ce moment-là. » Problème réglé ? Pas vraiment. Car, l'été dernier, la chaleur a été accablante, et les nuits très courtes : au bout de dix jours de jeûne, les salariées étaient épuisées. « J'ai dû repasser derrière toutes les fiches de paye, toutes les notes de frais, il y avait beaucoup d'erreurs d'inattention... La jeune femme au standard a passé des journées à parler au téléphone, sans boire une goutte d'eau. Ce n'est pas possible. » Monique estime qu'elle a dû travailler trois heures de plus chaque jour pour corriger le travail de ses collaboratrices. Mais, surtout, elle se sent complètement désemparée : « Je ne sais pas si j'ai le droit d'imposer que l'on s'organise différemment l'été pro-

chain. Est-ce que je ne vais pas avoir des ennuis ? » Monique fait face à l'angoisse de tout manager confronté à des revendications religieuses : elle craint d'être accusée de faire de la discrimination, alors que ses problèmes sont d'ordre organisationnel.

VÉRITABLE CASSE-TÊTE

Selon le baromètre annuel de l'institut Randstad, ils sont près d'un quart à être confrontés « régulièrement » à la question du fait religieux dans l'entreprise. Deux fois plus qu'en 2014. Les requêtes portent d'abord sur des demandes d'absence pour des fêtes (19 %) et le port « ostentatoire » d'un signe religieux (17 %). Viennent ensuite, plus rares mais plus graves, la stigmatisation d'une personne en raison de ses croyances, la question de la prière pendant les pauses, ou le refus de travailler sous les ordres d'une femme. En général, les situations se résolvent dans le secret des bureaux, sans l'intervention de la justice ; il n'en reste pas moins qu'elles sont vécues très douloureusement par ceux qui doivent y faire face. En 2013 déjà, le Cese (Conseil économique, social et environnemental) s'était emparé de la question et soulignait que les entreprises « sont tentées d'opter pour la solution en apparence la plus simple : le déni ou la complaisance, selon les cas ». Personne n'a envie d'être soupçonné de racisme. Résultat, les managers contournent, louvoient, trouvent des petits arrangements... Qui parfois ne simplifient



rien. « Les personnels des ressources humaines sont complètement dépourvus, constate Denis Maillard, de l'institut Technologia, spécialisé dans la prévention des risques liés au travail. Dans une société de transports, un employé refusait de décharger les caisses contenant de l'alcool, au motif

**NUL N'A ENVIE D'ÊTRE
SOUPÇONNÉ DE RACISME.
LES MANAGERS LOUVOIENT,
SOUVENT POUR UN RÉSULTAT
QUI NE SIMPLIFIE RIEN...**

QUEL SAINT SE VOUER



olivier culmann / tendance fibre

que l'islam le lui interdisait. Pour apaiser la situation, le DRH est allé trouver un imam qui est venu expliquer au salarié qu'il pouvait porter ces caisses. Mais lui-même est allé chercher un autre imam, qui affirmait le contraire ! Plus encore que le débat sur le fait religieux, le DRH a fait, bien malgré lui, entrer la théologie dans l'entreprise ! »

Si ce DRH soucieux de régler le problème à l'amiable avait fait appel à la justice, l'employé aurait dû abandonner sa revendication, qui entrait en contradiction frontale avec la nature de son travail. Même chose pour le cas de ce boucher qui refusait de manipuler de la viande de porc, ou encore pour cette employée d'un magasin de vêtements qui entendait travailler en voile intégral : la

LES REVENDICATIONS RELIGIEUSES relevant des libertés fondamentales de l'individu, il faut alors veiller à ce qu'elles ne nuisent pas à la vie de l'entreprise. Pas simple...

justice leur a donné tort à tous les deux. « L'accord contractuel entre un employeur et son salarié fait loi, confirme M^e Claude Katz, avocat à Paris. On ne peut pas modifier un contrat de travail en cours de route. La jurisprudence en la matière cherche un équilibre entre les libertés fondamentales de l'individu et les contraintes économiques qui pèsent sur l'entreprise. » Autrement dit, les revendications religieuses ne sont pas interdites, car elles relèvent des libertés fondamentales de l'individu. Charge au juge de veiller à ce qu'elles n'entraient pas la « bonne marche » de l'entreprise. Spécialiste de ces questions, M^e Katz confesse néanmoins que, lorsqu'il s'agit de religion au travail, « même le juge est paumé ».

Car les dossiers prennent vite l'allure de casse-tête chinois. Un employeur n'a évidemment pas le droit de demander ses croyances et pratiques à un candidat, mais il n'a pas le droit non plus d'édicter un règlement intérieur qui en interdise la manifestation. En témoigne la fameuse affaire de la crèche Baby Loup, qui défraye la chronique depuis maintenant sept ans. Au retour d'un congé parental, une employée avait refusé d'ôter son voile islamique, que le règlement de la crèche interdisait pourtant depuis le premier jour. Par deux fois déboutée, aux prud'hommes et en appel, la salariée avait gagné en cassation : la crèche n'étant pas un service public, les règles de laïcité ne s'y appliquent pas. En appel pour la seconde fois, les juges ont cette fois estimé que le règlement intérieur n'était pas contraire à la loi, puisque l'interdiction des signes religieux était justifiée par « la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnée au but recherché ». Des notions qui laissent une large place à

l'interprétation... D'où les multiples soubresauts et revirements de la justice. Malgré tout, l'hypothèse d'une nouvelle loi laisse Claude Katz plutôt sceptique. S'il reconnaît que les demandes d'assistance juridique sur ces questions de religion au travail sont exponentielles, l'avocat préfère croire au « dialogue social ».

PAR RESPECT DE LA LAÏCITÉ

Les Français, eux, sont partagés. Selon un sondage mené en mai dernier, la moitié d'entre eux serait favorable à l'interdiction pure et simple de toute expression d'appartenance religieuse dans l'entreprise. L'autre moitié plaide à l'inverse pour que les décisions relèvent de l'entreprise, en interne. On pourrait s'amuser à débattre encore longtemps des avantages et des inconvénients qu'offrirait une nouvelle loi... Sauf qu'elle serait de toutes les manières invalide d'office par les traités internationaux signés par la France, comme la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Pourtant, un examen attentif de ce que disent les Français suffit à convaincre qu'il ne s'agit ici ni de racisme ni d'islamophobie : ils n'ont rien contre la religion, qu'ils ne considèrent pas comme un sujet tabou. Toujours selon ce sondage, 80 % des personnes interrogées estiment qu'il est tout à fait légitime de demander une autorisation d'absence pour une raison liée à la religion. Mieux : neuf sondés sur 10 pensent que les demandes à caractère religieux devraient être traitées comme de simples demandes individuelles. En somme, ils appellent à ce que tous les salariés soient considérés de manière équitable, sans discrimination ni favoritisme. C'est le fondement même du principe de laïcité. ■