

Sujet du mois de février 2018 La gestion du fait religieux en entreprise

La gestion des problématiques liées à l'embauche de salariés musulmans radicaux est épineuse. En 2014, une consultante dans un cabinet d'audit témoigne de sa difficulté à manager un collègue ingénieur qui refuse de la regarder, de lui serrer la main ou d'être envoyé en mission dans une banque ou auprès d'un assureur. Sa pratique lui interdisant en effet d'aller chez un client qui « fait de l'argent ». La direction lui ayant demandé de ne pas « faire de vague », elle précise que la société se séparera de lui dès qu'elle en aura l'opportunité sans mentionner le véritable motif, « sa pratique religieuse, mais ce sera l'unique cause » explique-t-elle.

Même des décisions préfectorales peuvent se voir annulées par le tribunal administratif, faute de mentionner des éléments matériels précis et circonstanciés.

Selon une étude menée, en 2015, par l'Institut Randstad et l'Observatoire du fait religieux, les revendications religieuses au travail ont plus que doublé en un an. 23 % des managers interrogés ont déclaré y avoir été confrontés contre 12 % l'année d'avant. Les cas conflictuels ont triplé en deux ans. Plusieurs entreprises ont interdit le port de signes religieux, mais elles le font en toute illégalité. La neutralité religieuse n'étant exigée que dans le service public.

On retrouve ce phénomène dans de nombreuses entreprises en France. Dans des sociétés de sécurité, sur les aéroports, chez Air France où les relations hommes-femmes se sont beaucoup dégradées et où des employés refusent de serrer la main d'une femme pilote ou de communiquer avec elle. La pratique de la religion prend une dimension nouvelle, liée cette fois à la sécurité car les transmissions orales sont essentielles pour la bonne sécurité d'un vol.

On cite encore la RATP où des conducteurs refusent de prendre les commandes d'un bus qui vient d'être conduit par une femme. La RATP, au lendemain des émeutes de 2005, a privilégié le recrutement de personnes issues des quartiers difficiles. Elle en paie maintenant le prix d'une infiltration qui ne sera pas aisée à démonter.

Ce qui pose problème, c'est le fait que les directions de ces entreprises, souvent alertées, hésitent à s'engager et ce sont les cadres intermédiaires qui se retrouvent avec la pression à gérer. Des syndicalistes alertent sur le fait que la situation ne s'apaise pas, mais qu'elle se banalise.

On relève le cas d'une employée voilée qui travaillait chez des clients jusqu'au jour où l'un d'entre eux a émis le souhait de ne plus avoir de contact avec cette employée à cause de son voile. Toute la question est de savoir si le souhait d'un client d'une société de conseil de ne plus voir les prestations réalisées par une salariée portant un voile islamique constitue ou non une exigence professionnelle essentielle et déterminante. La question a été renvoyée en 2015 par la Cour de cassation à la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Parfois, l'interdiction est énoncée au travers de chartes, généralement bien accueillies par les salariés, mais ce n'est pas toujours le cas et c'est Guillaume Pépy, le président de la SNCF qui en 2015 avait souligné que « ça serait encore mieux d'avoir un tout petit article de loi pour que juridiquement, ça soit blindé ».

Diverses institutions ont préparé des carnets de recommandations, tel le MEDEF ou plusieurs syndicats. Une convention de 2015 avec des représentants de l'Islam de France et des membres du parti Républicain avait fait ressortir un sentiment d'impuissance des politiques. En entreprise, un manager sur deux serait en fait confronté à une problématique liée au fait religieux.

Jean Paul Charriez, président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines signale, en 2016, que l'expression de la religion en entreprise est un fait montant de la rentrée. En cause, notamment la perte de la culture d'entreprise au profit de celle du citoyen. On demande au salarié de prendre en charge sa formation professionnelle, de participer à des référendums... La frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle est de plus en plus poreuse, et sur le fait religieux, c'est un peu la même chose. L'Islam impacte beaucoup plus le fonctionnement des entreprises qu'auparavant.

Les situations nécessitant l'intervention des managers sont en constante augmentation. Les secteurs les plus concernés sont le BTP, les centres d'appels et la logistique. Les sociétés de sécurité ne sont pas épargnées. La majorité des cas relève de demandes d'absence pour fêtes religieuses, des aménagements d'horaires et les prières sur le lieu de travail. 95 % de ces demandes concernent l'Islam.

La loi reste floue sur la gestion du fait religieux. Un amendement à la loi travail mentionne que l'employeur est autorisé à restreindre la manifestation des convictions dès lors que ces restrictions sont motivées par l'exercice d'autres libertés et droit fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Une définition qui en égare plus d'un, y compris chez les juristes.

D'éventuelles tensions sur le lieu de travail ne justifient en aucun cas une restriction à la liberté d'expression explique un expert, soulignant la contradiction patente avec le Préambule de la constitution de 1946 et avec la Convention européenne des droits de l'homme. Le ministère du travail doit faire paraître courant octobre 2017 un guide d'aide aux entreprises confrontées à la question du religieux qui tentera de couvrir ces questions.

La justice apporte cependant certaines indications, dans un arrêt rendu en novembre 2017, la Cour de cassation a confirmé qu'une entreprise privée pourrait interdire le port de signes religieux aux salariés, à condition qu'ils soient en contact avec les clients et que cette interdiction soit inscrite dans le règlement intérieur.

En cas de radicalisation violente, le problème ne se pose pas pour un DRH qui doit, de toute façon, laisser aux services de police le soin d'évaluer le comportement de l'intéressé. Le signalement aux services est en revanche à faire sans hésitation, soit par les contacts qu'ils peuvent avoir dans ces services, soit par appel au numéro vert mis en place par l'Administration (Rappel : numéro vert islam radical : 0800 005 696).