

Comment sortir du tabou des demandes religieuses ?

Depuis quelques années, la question religieuse fait débat dans l'entreprise. Les revendications se multiplient, sans que les managers ne sachent toujours comment réagir. Pourtant, des critères précis peuvent aider à prendre les bonnes décisions.

« Peut-on demander à un salarié de retirer un signe religieux trop visible ? Pourquoi ne pas introduire dans le règlement intérieur l'interdiction des signes religieux ? J'ai dans mon équipe des salariés qui, en période de jeûne, exigent que personne ne mange à côté d'eux, comment maintenir la cohésion d'équipe ? » Voici un exemple de questions, issues de cas réels, auxquelles le service diversité de France Télécom/Orange répond dans un document de 10 pages destiné à tous les managers de la société. Une initiative rare en France où la religion dans le monde de l'entreprise reste encore « tabou », notent Virginie Leroux et Anne Lamour, qui ont réalisé une enquête sur le sujet pour le cabinet First&42nd.

En cause : la méconnaissance de la loi mais surtout un contexte sociétal particulièrement tendu en France, où la question religieuse donne lieu à de vifs débats et de fausses représentations, notamment sur l'islam, qui cristallise l'essentiel des questions soulevées par les entreprises. « Pour les juifs, le problème s'est réglé autrement. Par exemple, il y a un peu plus de trente ans, a été créée une sorte d'ANPE bis, le bureau du Shabbat, qui met en relation les demandeurs d'emploi souhaitant concilier religion et travail avec des patrons dans le même état d'esprit », souligne Dounia Bouzar, anthropologue du fait religieux. Pour les musulmans, les revendications sont plus récentes et « déstabilisent beaucoup de managers », note-elle. De fait, les entreprises se réfugient dans des positions extrêmes : « il y a ceux qui cèdent à tout par peur d'être taxé de racisme ou de se couper d'une clientèle ; ceux qui refusent tout par peur de contrevenir à l'égalité de traitement, ou par conviction d'être dans un lieu public et laïc ; et enfin, ceux qui évitent le sujet et laissent les managers opération-

nels se débrouiller sans position claire de la hiérarchie sur la question », analyse Virginie Leroux. Avec le risque de développer un sentiment d'injustice, des tensions et des conflits entre salariés et direction mais aussi entre les salariés eux-mêmes.

Donner une grille de lecture

Dounia Bouzar, qui a ouvert son cabinet « Cultes et cultures consulting », prône un compromis destiné à instaurer un bien-vivre ensemble. « Sur la question de la nourriture halal, je conseille aux managers de simplement penser aux alternatives, comme le poisson, ou de proposer de la viande halal et non-halal », suggère Dounia Bouzar. Plus globalement, la consultante, qui a réalisé des audits dans de nombreuses entreprises, insiste sur la notion de transparence : « ce qui importe, c'est de savoir quels sont les critères sur lesquels on se base pour accepter ou non une revendication et, surtout, de les expliquer ». Ces critères, définis à partir de l'étude des lois, de la jurisprudence et des préconisations de la Halde, sont au nombre de 6. La religion ne doit pas entraver les règles de sécurité et d'hygiène, la liberté de conscience des autres ; l'organisation nécessaire à la réalisation de la mission ; les aptitudes professionnelles nécessaires à cette mission ; et enfin, les impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise. Ce dernier critère, qui concerne le port d'un signe religieux comme le voile, devant être affiné par la jurisprudence car plus difficilement interprétable, reconnaît Dounia Bouzar.

Cette grille de lecture est désormais intégrée par France Télécom/Orange qui a fait l'objet d'un audit de la consultante en 2009. Elle en a tiré un large profit, selon le directeur diversité du groupe, Laurent Depond. « Avant cela, nous avons eu peu de remontées de problèmes. Mais ce qui est ressorti de l'audit c'est que nos managers ne savaient pas forcément bien identifier ce qui relève de dysfonctionnements managériaux sous un prétexte religieux et ce qui relève de la Loi. Par exemple, par peur d'être taxés d'islamophobie, ils faisaient profil bas sur des revendications illégitimes comme celle d'un technicien qui refusait de serrer la main d'une cliente », reconnaît-il. Avant d'ajouter qu'aujourd'hui, plusieurs questions, comme la demande de salles de prière, « sont neutralisées ». Contrairement à des sociétés telles que la Monnaie

de Paris, qui a déjà sollicité le recteur de la Mosquée de Paris pour résoudre des problèmes, France Télécom revendique le fait de ne pas entrer dans le débat religieux, considérant que cela relève de l'intime. La clé pour que l'entreprise reste dans son rôle.

Reste à savoir comment évoluera le droit du travail. Cette année, constatant « des dérives communautaires qui instrumentalisent le droit du travail », le Haut commissariat à l'intégration, a rendu un avis (voir l'encadré *Références*) où il recommande notamment d'« insérer dans le code du travail un article pour que les entreprises puissent intégrer dans leur règlement intérieur des dispositions relatives aux tenues vestimentaires et au port de signes religieux pour des impératifs tenant à la sécurité, au contact de la clientèle ou à la paix sociale »...

Béatrice Héraud ■

Baby Loup, un cas emblématique

Le 13 décembre dernier, le conseil des Prud'hommes de Mantes-La-Jolie validait le licenciement pour « faute grave » d'une salariée voilée par la crèche Baby Loup de Chanteloup-les-vignes. En 2008, cette directrice adjointe était revenue d'un congé parental de 5 ans, couverte d'un grand voile noir. Une tenue contrevenant au règlement intérieur de ladite crèche, qui a alors demandé à Fatima Atif de retirer son voile. Cette dernière ayant refusé, la crèche l'a finalement licenciée. Un licenciement « abusif » selon la salariée qui a saisi la Halde et les Prud'hommes. L'affaire a donné lieu à un vif débat et à des jugements divers. La Halde s'est d'abord prononcée en faveur de la salariée, puis en faveur de la crèche... Quant aux Prud'hommes, en validant le licenciement au motif qu'il contrevenait au règlement intérieur -pourtant illégal- « ils n'ont tout simplement pas appliqué le droit du travail, s'étonne Dounia Bouzar. Sachant que l'entreprise reste de droit privé même si elle a une mission de service public, l'interdiction du signe religieux ne peut pas être générale et absolue, elle doit être proportionnée au but recherché et justifiée par la nature de la tâche.* » ■

*article L. 1121-1 du code du travail

Cas pratiques dans « Laïcité, mode d'emploi »

Dounia Bouzar,
Edition de l'Organisation, 2010

Etude « Entreprise et religion: état des lieux, problématiques et acteurs »

à demander au cabinet First&42nd,
auprès d'Anne Lamour.

Avis relatif à l'expression des religions dans les espaces publics du Haut conseil à l'intégration

sur www.hci.gouv.fr