

SOCIÉTÉ

Le fait religieux en entreprise, source croissante d'inquiétude

Davantage confrontés aujourd'hui qu'il y a cinq ans à ces tensions, les dirigeants et salariés éprouvent un malaise. S'ils affichent une fermeté de principe, ils sont plus réticents à intervenir.

STÉPHANE KOVACS @KovacsSt

LAÏCITÉ Face au « fait religieux » en entreprise, c'est quand on n'y a pas (encore) été confronté qu'on est le plus ferme. Selon un sondage réalisé par l'Institut Harris Interactive pour l'Institut supérieur du travail (IST), le Conseil représentatif des institutions juives de France (Crif) et Le Figaro - la première enquête auprès des chefs d'entreprise sur ce sujet - près d'un dirigeant sur cinq déclare avoir déjà été confronté à l'expression du fait religieux au sein de son entreprise. Ceux installés en Ile-de-France (23 %) ou dans de très grandes entreprises (25 %) étant légèrement plus nombreux. Mais comment y faire face ? L'enquête, souligne Jean-Daniel Lévy, directeur du département politique et opinion, montre qu'« il y a les principes, et puis la réalité »...

Directeur de l'IST, Bernard Vivier note « depuis une dizaine d'années, une montée régulière des préoccupations des dirigeants d'entreprise et des syndicalistes autour de l'expression religieuse sur les lieux de travail ». Et, « en même temps, une difficulté à qualifier et donc à traiter ces questions ». L'appréhension à aborder ce sujet sensible s'est d'ailleurs vérifiée lors de l'enquête : « On a eu plus de refus de répondre que pour d'autres sondages en entreprise », relève Jean-Daniel Lévy.

L'augmentation n'est pas massive. Mais 9 % des dirigeants et des représentants du personnel affirment être confrontés à davantage de faits religieux aujourd'hui qu'il y a cinq ans. Deux types d'expression se démarquent : les demandes de congés liées à des fêtes religieuses (53 % des dirigeants en font état) et les prières (48 %). Le port de signes ostentatoires, la demande d'aménagement

du temps de travail pour raisons religieuses font également partie des plus cités. Juste avant le refus de serrer la main à une personne de l'autre sexe (24 %).

S'ils restent ouverts à certaines expressions permettant à une personne de respecter des pratiques religieuses qui ne remettent pas en cause la neutralité de l'entreprise en la matière, et qui ne nul-

sent pas à son fonctionnement - comme un jour de congé pour raisons religieuses ou des plats végétariens à la cantine -, les chefs d'entreprise sont fermement opposés aux pratiques qui induisent un rejet de l'autre. Plus de 90 % écartent l'idée qu'un salarié puisse refuser de serrer la main à une personne de l'autre sexe. Près de 9 dirigeants sur 10 (88 %) excluent d'ouvrir des salles de prière. Le port du voile est refusé par 79 % d'entre eux.

Que feraient les dirigeants en cas de « fait religieux » avéré ? Ils interviendraient avant tout via un rappel à l'ordre (76 %) et saisiraient la direction des ressources humaines. Sauf que ceux qui ont réellement été confrontés au problème sont beaucoup moins bruyants... 22 % avouent même n'avoir « rien fait de particulier ». Quant aux salariés, ils sont 42 % à n'avoir « rien fait ». Avant même d'y être confrontés, 62 % des dirigeants indiquent avoir entrepris une démarche de dialogue sur ce sujet. 37 % affirment avoir aujourd'hui mis en place dans leur règlement intérieur des dispositifs relatifs au fait religieux en entreprise. Ce ne sont finalement que 27 % des dirigeants qui n'ont, pour le moment, entrepris aucune démarche pour encadrer ces comportements.

* Il sera présenté lors d'un colloque sur le fait religieux en entreprise, ce vendredi au Sénat.

EN TANT QUE DIRIGEANT D'ENTREPRISE, QUELLE ÉTAIT LA NATURE DES PRINCIPAUX FAITS RELIGIEUX OU COMPORTEMENTS MOTIVÉS PAR DES CROYANCES RELIGIEUSES DONT VOUS AVEZ EU CONNAISSANCE ? (plusieurs réponses possibles)



Enquête Harris Interactive pour Le Figaro, le Crif et l'IST réalisée par l'Institut de la 13 au 24 janvier 2018 auprès d'un échantillon représentatif de 200 dirigeants (CEA, DSI, DRH, etc.) et 103 représentants du personnel issus d'entreprises de 500 salariés et plus. Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : taille, secteur d'activité et région de localisation.

Le succès de la « charte Paprec »

« Ceux qui ne signent pas, ils n'ont pas leur place chez Paprec. » En 2014, le groupe de recyclage avait fait adopter, par l'ensemble de ses 4 000 salariés, une charte de laïcité et de diversité proscrivant toute manifestation religieuse. Une première à l'époque, qui permet à son PDG, Jean-Luc Pettitgouern, de faire cohabiter plus de cinquante nationalités différentes. Depuis, par diverses acquisitions, l'entreprise a doublé ses effectifs. Et, entre-temps, le cadre réglementaire - avec la loi El Khomri et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) - a évolué. Mais la charte est toujours là, qui protège des pressions et de tout prosélytisme. « Elle est affichée dans toutes les usines, souligne Claude Salzar, vice-président du groupe Paprec. C'est la colonne vertébrale de l'entreprise. [...] Le bilan est excellent ; il n'y a rien à y changer. Le groupe n'a jamais été attaqué pour atteinte à la liberté religieuse. Aujourd'hui, il y a de plus en plus d'entreprises qui nous copient ! » S.K.

« Le taux de conflits entre salariés et managers augmente régulièrement »

C'ÉTAIT « un collaborateur très bien noté », « sérieux » et « performant ». Un matin de 2015, il ne s'est pas présenté sur le chantier où on l'attendait. « On a découvert qu'il venait d'être interpellé, raconte le DRH de cette entreprise de travaux publics. En prison pour djihadisme, à la suite d'un voyage en Syrie. » Dans cette société de BTP, qui possède plusieurs filiales régionales, l'affaire a créé un choc : « On n'havait rien vu venir ! s'effare encore la direction. On a essayé de savoir s'il avait eu le temps de semer de mauvaises graines... Aujourd'hui, avec l'aide des syndicats, on surveille de près certains de nos salariés très pratiquants. Et parfois, on nous rapporte des propos incroyables ! » Des propos, mais aussi des comportements « incroyables » que l'on retrouve surtout dans de grandes entreprises de main-d'œuvre, mais qui commencent à toucher tous les secteurs. Même si bien peu de managers osent en parler publiquement. « Fait-il étouffer ces faits religieux ? Réprimander ? Interdire ? S'accommoder ? », s'interroge l'un d'eux. En fait, nous sommes bien désemparés... »

Dans l'entreprise de BTP, on a bien sûr immédiatement pensé à licencier le salarié djihadiste. Mais le directeur régional a supplié : « Dans cette ville moyenne, tout le monde savait où ses enfants allaient à l'école, explique le directeur des ressources humaines. Il faut rappeler que deux mois auparavant, en lère, un patron avait été décapité par un terroriste... Or la famille de notre salarié faisait pression, réclamait des avances sur salaire pour soutenir l'épouse sans travail. Notre patron local a organisé une collecte, mais personne n'a participé ! » Finalement, la société a concédé « un petit don ». Mais aujourd'hui, elle tremble : « Un jour, dans quelques années, on risque de voir réapparaitre ce salarié, puisque son contrat n'est que suspendu durant sa peine de prison, s'inquiète le DRH. Que va-t-on faire ? »

Autre cas de conscience : l'affaire de

cet agent de sécurité, qui a vu son port d'arme retiré pour des raisons de radicalisation. « Ce n'était pas un motif suffisant pour le licencier », affirme M^e Éric Manca. Il ne fallait pas évoquer la radicalisation, mais simplement le contrat désormais privé d'objet. L'homme a contesté son licenciement devant les prud'hommes. « C'est le procès de la religion I, a-t-il lancé. Si on ne me réintègre

« Si on ne me réintègre pas, plus rien ne m'empêche de répondre aux appels des Frères musulmans... »

UN AGENT DE SÉCURITÉ RADICALISÉ

pas, plus rien ne m'empêche de répondre aux appels des Frères musulmans... » Un raisonnement qui a permis à l'avocat de la société de prouver qu'il représentait « un danger imminent ». Mais l'agent a fait appel, tandis que l'un de ses collègues, dans le même cas, demande des dizaines de milliers d'euros de dommages et intérêts.

Les « faits religieux » que rencontrent

les entreprises ne sont pas tous aussi graves, mais ils ne se règlent pas pour autant à coup de formations à la laïcité et de nomination de « référents diversité ». À Bordeaux, M^e Sébastien Millet observe que « l'immense majorité des cas sont traités par la voie de la conciliation ». Le voile, c'est le cas le plus problématique, pointe un associé dans un grand cabinet de conseil. Il a une portée symbolique très forte, et il y a très peu de moyens légaux pour le proscrire. On constate que pas mal d'entreprises finissent par lâcher sur le voile. Mais elles ne veulent pas faire de com sur le sujet, car elles ne veulent surtout pas être identifiées comme « voile-compatible », ou un boycott de clients ! »

Dans ce grand groupe de distribution alimentaire, on avoue avoir préféré « exfiltrer discrètement, avec une petite compensation financière » un manutentionnaire qui, soudain, ne voulait plus toucher de l'alcool ou du porc. Dans de lui-même, à la fin de sa période d'essai, a décidé de « partir, car il n'y a pas assez de musulmans ici ». À Montpellier, cette entreprise de BTP rencontre de plus en plus de revendications : « Des

salles de prière sur les chantiers, des vestiaires pour les différentes communautés, les Maliens, les Portugais... en plus de ceux pour les femmes, détaille un responsable. On a un jeune Maghrébin qui nous traîne devant les tribunaux pour discrimination raciale. « Dis-moi, l'Arabe ! », lui aurait lancé son supérieur ; « Dis-moi, le Portugais ! », lui aurait-il répondu. « Du langage de chantier... »

« Il est évident qu'il y a des personnes qui sont téléguidées par des associations qui veulent savoir jusqu'où on peut aller »

M^e ERIC MANCA

souffrir la société. Le jeune homme est en tout cas en arrêt-maladie, pour dépression, depuis trois ans.

« Le taux de conflits entre salariés et managers augmente régulièrement, estime M^e Manca. Et aujourd'hui, presque toutes les questions concernent la religion musulmane. Dans notre cabinet, il faut

remonter à au moins dix ans pour retrouver un cas concernant les catholiques : en l'occurrence, la gérante d'une boutique qui imposait le bénédictin à ses collègues. La difficulté, c'est que l'on est assis sur des années de tolérance. Il y a un moment, quand on veut revenir sur un usage, ça crée encore plus de problèmes ! Et depuis que les réseaux sociaux existent, le moindre faux pas, et le salarié peut s'ériger en martyr... Il est évident qu'il y a des personnes qui sont téléguidées par des associations qui veulent voir jusqu'où on peut aller. » Toujours prompts à dégaliner l'accusation d'« islamophobie ».

Même constat chez M^e Marie Courpédil-Baratelli : « J'ai eu trois contentieux l'an dernier », dénombre-t-elle. Un commercial, qui ne voulait plus serrer la main des femmes, qui refusait de s'asseoir sur un siège où une femme l'avait précédé, objectant que c'était « sale ». Un éboueur qui, ayant trouvé une mallette - un jouet, selon lui - à poursuivi deux sexuels dans les couloirs en criant « Allah Akbar ! », pour « rigoler ». Et un autre qui, lors de l'Aïd, est arrivé avec son mouton, parce que c'était plus pratique de « l'égorger dans l'entreprise, avec les jets d'eau ». Dans ces trois cas, l'entreprise avait préféré trouver un autre motif de licenciement plutôt que risquer de se faire taxer d'islamophobie.

Cette année, trois dossiers similaires lui ont déjà été confiés. Mais, désormais, plus question de céder à la pression. « Je conseille de rédiger un règlement intérieur insistant sur le principe de neutralité, quel que soit le poste dans l'entreprise, indique M^e Courpédil-Baratelli. Avec la loi El Khomri et la récente jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), on a maintenant des armes juridiques, il faut s'en servir ! »

« Elle prévoit que le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrites au principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés ».

À l'aéroport de Roissy, des espaces de prière clandestins

Magnifique exemple de vivre-ensemble que ces quatre espaces de recueillement de l'aéroport de Roissy, où musulmans, juifs et chrétiens prient sous une rosace multicolore ! De « petits foyers de paix » où se côtoient quatre amoncelés : un pasteur, un diacre, un rabbin et un imam. Et qui accueillent entre 500 et 800 personnes par jour, des voyageurs mais aussi des salariés. « Après les attentats, pendant des semaines, on a été à l'écoute du personnel, raconte le diacre Yves de Brunhoff. Le religieux peut avoir

un rôle d'apaisement, mais aussi en termes de productivité économique, car un salarié mal à l'aise est aussi moins productif... Jamais « aucun problème, ni aucun débordement », clament les amoncelés. À la préfecture de police de Paris, qui a autorisé sur les aéroports depuis un an, on dépeint une réalité moins idyllique. Dans un courrier récent, le préfet Michel Delpeuch a demandé aux entreprises une vigilance particulière sur les « pratiques religieuses dans le développement pourrait rapidement être à l'origine de désordres,

et qu'il convient de prévenir ». Lors d'une visite à Roissy, « l'existence d'espaces de prière clandestins, ainsi que des phénomènes communautaristes, ont été portés à ma connaissance », détaille-t-il au Figaro. Par ailleurs, « quelque 350 personnes ont fait l'objet de signalements », poursuit-il. Le préfet délégué pour la sécurité des plateformes aéroportuaires de Paris, François Mairsard, a été chargé d'organiser des « séances de sensibilisation » pour les entreprises. S.K.