

Alternative

Libération du 27 mai 2013 à 21:56

Par **NICOLAS DEMORAND**

«Catholaïcité». C'est le mot inventé par l'historien Jean Baubérot pour décrire la conception française de la laïcité, impitoyable sur les principes mais servant du poisson le vendredi à la cantine et calant ses jours fériés sur la Toussaint, Noël, la Pentecôte et l'Ascension. Autant d'entorses au dogme républicain qui s'expliquent évidemment par l'histoire d'une nation si longtemps catholique qu'elle y gagna le titre de fille aînée de l'Eglise. Même séparée de celle-ci en 1905 et largement sécularisée depuis, il en reste des traces visibles. Et potentiellement délicates quand les autres religions réclament le même traitement : manger halal ou casher, pouvoir être absent un jour férié non reconnu par le calendrier commun, etc. Comme le souligne l'enquête que publie *Libération* sur le fait religieux dans l'entreprise, la plupart de ces demandes se règlent facilement. Bonne nouvelle dans un pays qui régulièrement se déchire sur le sujet. Restent les cas minoritaires qui renvoient la République à ses contradictions et que celle-ci traite, en général, en brandissant l'épouvantail du communautarisme. Réponse dilatoire qui masque la véritable alternative : une voie frontale consistant à laïciser enfin la laïcité et à mettre toutes les religions sur le même pied ; une ligne plus sinueuse et réaliste encourageant à trouver, sur le modèle québécois, des «accommodements raisonnables» avec les demandes religieuses. Que la République choisisse son chemin.

Laïcité : les entreprises ne tablent pas sur la loi

Libération du 27 mai 2013 à 21:56

ANALYSE Prière au boulot, menu confessionnel... Les demandes à caractère religieux au travail ont augmenté. Mais, selon un rapport de l'Ofre, elles sont le plus souvent résolues grâce au dialogue.

Par **ALICE GÉRAUD**

Aménager ses horaires pendant le ramadan, exiger un jour de congé pour la pâque juive, venir travailler voilée, pouvoir manger casher à la cantine, refuser de travailler le dimanche pour cause de messe... Les revendications religieuses des salariés ne sont pas un phénomène marginal. Selon une étude de grande ampleur de l'Observatoire du fait religieux en entreprise (Ofre, une chaire de Sciences-Po Rennes) rendue publique hier (1), plus d'un quart des managers de ressources humaines ont été confrontés récemment au fait religieux dans leur société. Et près de 45% estiment que la question va se poser de façon plus aiguë dans les prochaines années. Pour autant, contrairement à ce que pourrait laisser penser l'actualité, parfois dramatisante sur ces sujets, l'entreprise gère globalement bien ces problématiques : 80% des managers disent ne pas ressentir de malaise sur ces questions. Et seules 6% des demandes ont abouti à des blocages. «*Cette étude a permis à la fois de pointer un problème réel et de le relativiser*», résume Abdel Aïssou, le directeur général de Randstad France.

«**Clarification**». L'étude de l'Ofre a été réalisée avant que la décision de la Cour de cassation en faveur d'une salariée voilée de la crèche Baby-Loup en mars, ne vienne relancer le débat et en fasse un sujet politique brûlant. Quelques jours après cette décision, François Hollande avait annoncé à la télévision sa volonté de présenter rapidement une loi sur la question de la laïcité dans le secteur privé de la petite enfance

et, plus largement, dans certaines entreprises privées. En avril, il a installé un observatoire de la laïcité qui travaille depuis sur la question. Entre-temps, l'UMP, très portée sur le sujet, a déposé une proposition de loi sur la neutralité en entreprise qui doit être examinée demain à l'Assemblée nationale. Ces réponses politiques ne correspondent pas tout à fait à la demande des entreprises. Selon l'étude publiée hier, les deux tiers des personnes interrogées (210 cadres en ressources humaines, 481 managers de proximité et 679 salariés) ne voient pas l'opportunité d'une loi. *«Ce qu'ils souhaitent, c'est une clarification des règles au sein de l'entreprise. Les managers trouvent des réponses dans le dialogue, mais ils veulent pouvoir se référer à une position institutionnelle en cas de problème»*, explique Lionel Honoré, le directeur de l'Ofre, qui a dirigé cette enquête. D'autant que la législation actuelle demeure très mal connue, et des salariés et des managers. Tout comme la définition même de la laïcité.

Radicaux. La réalité des revendications religieuses dans l'entreprise dessinée par l'Ofre apparaît très hétérogène. Elle concerne tous les secteurs de l'activité économique mais les demandes émanent, dans l'écrasante majorité, des ouvriers et des employés. Et se pose principalement dans les grandes agglomérations alors qu'elle est presque absente ailleurs. Ainsi, en Bretagne, seuls 5% des managers ont été confrontés à la question, contre 45% en Ile-de-France. Ce qui correspond aux concentrations de populations multiconfessionnelles.

La plupart des demandes concernent l'islam, précise Lionel Honoré. Bien que quelques cas de prosélytisme, de la part de mouvements évangélistes notamment, commencent à être recensés. Selon Lionel Honoré, il s'agit en majorité de demandes individuelles d'aménagement du temps de travail, de prises de jours de congés ou de menus sans porc. *«Ce sont des demandes qui sont réglées par les managers de proximité, dans la plupart des cas sans problème»*, explique ce chercheur. *«On observe d'ailleurs, ajoute Abdel Aïssou, de Randstad, que dans ces cas, les salariés qui se voient refuser leur demande en prennent simplement acte.»* Ce qui n'est pas le cas des demandes, plus rares, qui prennent un tour politique et aboutissent à des blocages. *«Ce sont généralement des demandes collectives, avec des positions plus radicalisées, qui ont pour but de peser sur le fonctionnement de l'entreprise»*, décrit Lionel Honoré. Près d'une dizaine de situations bloquantes récurrentes ont été identifiées dans l'étude : refus de travailler avec une femme ou sous ses ordres, refus de transporter certains produits comme de l'alcool ou du porc, refus de se conformer à un code vestimentaire, prière sur le lieu de travail, port de signes ostentatoires, constitution d'un groupe de pratiquants qui tente d'imposer des règles aux autres salariés. Lionel Honoré cite l'exemple de sections syndicales phagocytées par des groupes radicaux. *«Même si ces comportements sont marginaux, la question se pose au monde de l'entreprise et exige des outils pour y répondre.»*

Pause cigarette. Abdel Aïssou fait partie des dirigeants d'entreprises pas forcément favorables à une loi sur le sujet. Pour cet ancien préfet, *«il faut faire attention à ne pas imposer la logique du service public à l'entreprise privée»*. A l'obligation de neutralité du service public, il préfère l'idée d'un *«compromis entre le code du travail et les demandes individuelles»*. *«L'entreprise n'a pas à répondre à des injonctions religieuses, ce n'est pas son objet social, mais elle peut répondre de façon non religieuse à des demandes religieuses si cela ne perturbe pas le fonctionnement de l'entreprise.»* Exemple : traiter une demande de pause pour prière comme une demande de pause cigarette. Une souplesse que semblent également privilégier les salariés interrogés dans l'enquête de l'Ofre. Opposés à toute institutionnalisation des pratiques religieuses au sein de l'entreprise comme la mise en place de salles de prières ou de menus halal ou casher, ils n'ont pas d'opposition à une pratique *«discrète»*, dès lors qu'elle ne perturbe pas l'organisation du travail.

Le groupe Randstad, plutôt engagé sur les questions de diversité et d'égalité, s'est penché sur le sujet du fait religieux constatant des demandes de plus en plus importantes, non chez ses salariés directs mais auprès de ses entreprises clientes (Randstad fait travailler en intérim près de 100 000 personnes par an). *«L'entreprise a à la fois une dimension économique et sociale. Mais elle doit aussi avoir un point de vue sociétal»*, explique Abdel Aïssou. Il fait le parallèle avec la question de l'orientation sexuelle et le fait d'avoir accordé dans l'entreprise les mêmes droits aux couples pacsés qu'aux couples mariés. *«Il nous est apparu clairement que si l'entreprise ne se penchait pas sur la question du fait religieux, elle allait être rattrapée par le sujet»*, rappelle le dirigeant.

(1) Etude commandée et réalisée en collaboration par le groupe de RH et d'intérim Randstad France.

«Pour les athées, rien de prévu...»

Par **MARIE PIQUEMAL**

Virginie se souvient de son passage dans une entreprise informatique *«où les pratiques étaient, disons, un peu particulières»*. A l'origine, c'était une entreprise familiale, rachetée ensuite par un grand groupe. Mais du coup, les habitudes ont perduré. *«Les fondateurs étaient de confession juive et permettaient au personnel de porter la kippa. Un tiers des 600 salariés étaient dispensés de travail le vendredi après-midi pour faire shabbat. Quand tu arrives, c'est un peu surprenant, surtout quand tu n'es pas préparée. A l'entretien d'embauche, personne ne m'a parlé religion, je me suis rendu compte des pratiques petit à petit. Par exemple, à la cantine, tout était casher. On avait une cafétéria avec des frigos et micro-ondes communs. Mais les juifs pratiquants avaient leurs propres frigos avec des cadenas pour ne pas mélanger leur nourriture avec celles des autres. Il y avait aussi une salle de prière. Je me souviens d'une polémique sur des cours de chant à la pause déjeuner qui perturbaient les pratiquants en pleine prière.*

«Est-ce que la direction était aussi tolérante avec les autres religions ? Bonne question... Oui, sous certains aspects. Une employée hindoue avait demandé à venir travailler en sari, on le lui avait permis. Les musulmans - ils n'étaient pas très nombreux - avaient le droit de partir plus tôt pendant le ramadan car ils ne prenaient pas de pause déjeuner. Pour les autres, les athées, rien de prévu... Tu subis, sans rien dire. Dans la mesure où cela n'empiète pas sur ta liberté, ça va. Après, le fait que certains aient le vendredi de libre pouvait être vécu comme une injustice.»