

Nicole Dubré-Chirat : « La mission de l'entreprise doit primer sur le fait religieux »

Par **Romain Subtil**, le 21/3/2019 à 05h38

La récente mise en cause d'Etam par une femme en foulard venue déposer son CV en magasin a rappelé les tensions que le fait religieux peut faire naître dans les entreprises. Membre de l'Observatoire de la laïcité et députée LREM du Maine-et-Loire, Nicole Dubré-Chirat est intervenue sur ce sujet au Salon des comités d'entreprise.



La Croix : Que désigne-t-on par « fait religieux » en entreprise ?

Nicole Dubré-Chirat : Le fait religieux prend souvent la forme d'une revendication adressée à l'employeur, sous de multiples formes. La demande concerne entre autres des congés pour célébrer des fêtes religieuses, des lieux de prière, le port d'un signe distinctif dans le vêtement. Dans notre pays, le principe de laïcité, qui doit nous aider à vivre ensemble, impose la neutralité aux agents et salariés du secteur public. Ce principe de neutralité ne s'impose pas dans le privé : omettre cette distinction est source de confusion.

Comment les dirigeants d'entreprises privées traitent-ils le fait religieux ?

Nicole Dubré-Chirat : Ils sont assez inquiets et ils se demandent comment accueillir les demandes des salariés. Notamment pour savoir si la décision de satisfaire ou non la demande d'un salarié isolé reste valable pour d'autres demandes semblables. Les dirigeants que je viens de rencontrer au Salon des comités d'entreprise sont assez démunis face à ce phénomène qui prend de l'ampleur, surtout dans les petites et moyennes entreprises qui ne disposent pas de direction de ressources humaines : un tel service, dans une grosse entreprise, servira de filtre pour recevoir les demandes.

Face à la polémique, Décathlon renonce à commercialiser un hijab de course

Sur quoi s'appuyer pour justifier les décisions des entreprises ?

Nicole Dubré-Chirat : Sur les textes législatifs, très clairs et qu'il n'est pas nécessaire d'enrichir. La loi El Khomri est un très bon outil. Si la demande d'un salarié pose des difficultés quant à la sécurité, l'hygiène, l'organisation générale du travail, elle n'est pas recevable. Dans le bâtiment, ne pas embaucher quelqu'un qui refuse d'ôter son turban ou son voile alors que son poste exige le port d'un casque, ce n'est pas discriminant !

Un poste exige des compétences et des conditions de travail, ce sont elles qui doivent être déterminantes. En entreprise, la mission doit primer sur le fait religieux. Revenir à la mission permet de faire comprendre des décisions beaucoup plus facilement qu'un refus a priori de tout signe religieux. Entre tout accepter et tout interdire, il y a un pôle d'équilibre à trouver.

Que pensez-vous des règlements intérieurs d'entreprises susceptibles d'exiger des salariés la neutralité dans l'expression de leur appartenance religieuse ?

Nicole Dubré-Chirat : Adopter un règlement intérieur peut aider, à condition que les clauses restrictives soient justifiées par un élément propre à la vie de l'entreprise comme la baisse potentielle de son chiffre d'affaires, et non par un motif directement religieux. Selon la stratégie de l'entreprise, nous constatons des variantes, par exemple dans l'habillement.

Il y a quelques jours, à travers le rappel de son règlement intérieur, Etam semblait plaider pour la neutralité des apparences, alors qu'une marque comme Benetton a fait de la diversité des apparences un axe fort de sa communication.

Etam mis en cause par une candidate portant un hijab

Si les textes législatifs sont aidants, pourquoi le traitement du fait religieux reste complexe ?

Nicole Dubré-Chirat : Parce qu'il y a un déficit de formation et d'information. Les responsables d'entreprises ne connaissent pas les textes et ne savent pas à qui s'adresser. L'Observatoire de la laïcité est pourtant prêt à les aider, en envoyant quelqu'un pour une formation. Il a par ailleurs publié un guide, sous la forme de questions-réponses très concrètes, pour aider employeurs et salariés. Il rappelle par exemple qu'il n'est pas obligatoire, pour un salarié, de mentionner le motif religieux d'une demande de congé.

Cette méconnaissance touche également les secteurs public et associatif, raison pour laquelle l'Observatoire travaille avec Unis-Cité, qui propose des services civiques à des jeunes dans les associations, et planche sur le projet de service national universel pour en informer ses futurs membres.

Y a-t-il des secteurs ou des régions plus concernés par le fait religieux ?

Nicole Dubré-Chirat : Le fait religieux concerne de nombreux secteurs. Beaucoup de cas proviennent de l'agroalimentaire. Géographiquement, les régions qui ont été des foyers d'immigration sont plus concernées. Surtout, ce phénomène est récent : il y a encore quelques années, la religion n'était pas évoquée sur le lieu de travail. Aujourd'hui elle devient un motif de revendication des salariés.

D'où la nécessité d'en revenir à l'essentiel : les compétences attendues du salarié, la mission de l'entreprise. Ainsi, les chefs d'entreprise auront moins peur des demandes liées au fait religieux. Aujourd'hui ils en sont à craindre soit un procès pour discrimination quand ils refusent ces demandes, soit à se demander jusqu'où ça va les mener s'ils les acceptent.

Romain Subtil