

“L'EXPRESSION RELIGIEUSE DOIT ÊTRE RÉGLÉE AU CAS PAR CAS”



© D.C.

PIERRE-LUC NISOL
AVOCAT SPÉCIALISÉ EN DROIT SOCIAL CHEZ BIGNON LEBRAY

Kippas, voiles, croix apparentes... les DRH des entreprises sont de plus en plus confrontés au port ostentatoire de signes religieux. Quelles réponses peuvent-ils apporter ?

L'expression de la foi dans l'entreprise peut prendre plusieurs formes : le port de signes divers ou de vêtements ; la consommation d'aliments spécifiques ; l'exigence d'un temps de prière pendant le temps de travail. Face à cela, le code du travail indique simplement que, dans

une entreprise privée, on ne peut pas sanctionner quelqu'un pour ses convictions religieuses.

Difficile de se contenter de cela pour agir...

C'est vrai. Les prud'hommes de Lyon viennent d'ailleurs de sanctionner l'entreprise Carrefour, qui avait demandé à une caissière d'enlever son voile (voir encadré). Aujourd'hui, l'employeur navigue à vue : l'aléatoire judiciaire est très important, car les juges apprécient la proportionnalité de la demande et la légitimité du but poursuivi. C'est au cas par cas, en fait.

Comment empêcher les abus, dans ce contexte ?

Pour parer à cette insécurité colossale, je préconise, pour ma part, de former les managers. La réponse ne peut pas être seulement juridique et judiciaire, car l'expression du fait religieux est à la croisée des chemins entre le juridique, le managérial et le sociétal. J'ai récemment conseillé à un grand groupe qui était confronté au problème de la prière d'un salarié musulman pendant le temps de travail de traiter cela sous l'angle managérial. Nous avons appelé l'imam local qui a réglé le problème sans même laisser émerger le conflit. J'ajoute que, sur le plan du principe, il est diffi-

Carrefour condamné à Lyon

Le 18 septembre, les prud'hommes de Lyon ont condamné la société Carrefour pour avoir fait figurer dans son règlement intérieur une clause de "neutralité absolue". L'enseigne avait licencié une caissière villeurbannaise qui portait le voile. Ce licenciement a été reconnu sans cause réelle car, pour les juges, ce principe de "neutralité absolue" s'oppose à la liberté religieuse garantie par la constitution française.

cile de justifier une position totalement intransigeante, puisque le rythme de l'entreprise en France, avec ses dimanches non travaillés et ses jours fériés, baigne dans la culture judéo-chrétienne.

Face à une telle insécurité juridique, comment aborder le problème sous l'angle du management ?

Je préconise, en premier lieu, d'organiser de vrais entretiens individuels pour détecter très en amont les problèmes et parer à d'éventuels litiges. Si, malgré tout, un problème survient, il est très important que le dirigeant n'envisage pas seulement une réponse judiciaire : pour ces problématiques très sensibles, la loi ne peut pas tout. Le chef d'entreprise doit aussi faire des efforts de communication. Et s'il veut absolument être intraitable, il va engager un bras de fer dont l'issue restera incertaine. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas être ferme, mais une simple position de principe ne me semble pas opportune, dans ce cas. ©

PROPOS RECUEILLIS PAR FRANÇOIS SAPPY

GILLES SABART, DIRECTEUR RÉGIONAL D'ALIXIO

“ANTICIPER PERMET DE RÉGLER 80 % DES SITUATIONS CONFLICTUELLES”

Implantée à Lyon depuis le début de l'année, la société Alixio est spécialisée dans l'audit et l'accompagnement des enjeux humains dans l'entreprise. Son directeur régional Gilles Sabart confirme être de plus en plus fréquemment confronté à la problématique du port ostentatoire de signes religieux. "Dans ce cas, le DRH doit s'interroger sur la motivation réelle de la personne qui se manifeste ainsi : cela ne masque-t-il pas un problème social ?", explique-t-il. Gilles Sabart considère également qu'il faut engager une discussion avec les autorités religieuses quand un problème se pose. "Mais surtout, il faut bien former les DRH : bien anticiper permet de résoudre 80 % des situations conflictuelles."