

Les faits religieux sont depuis plusieurs années au cœur des problématiques dans les entreprises. La Loi Travail, qui aura rythmé les derniers mois de nombreux service des Ressources Humaines traite ce sujet. Mais qu'en est-il réellement ? Qu'appelle-t-on « faits religieux » ? Comment peuvent réagir les professionnels confrontés à cette problématique ? Cet article tentera de répondre au mieux aux divers questionnements que peuvent se poser les professionnels de la fonction RH.

« Avec la loi de 1905, nous avons eu tendance à imaginer que la question de la laïcité était réglée [...]. Mais l'arrivée de nouveaux Français a fait émerger d'autres problématiques. »¹

Qu'entendre par « faits religieux » ?

¹ Citation de Natacha Czerwinski dans l'article « Profession de foi » paru sur www.lexpress.fr/business-et-sens

Afin de mieux comprendre ce en quoi consistent les faits religieux, précisons ce qu'est un fait. C'est un terme très large allant au delà d'une ou même plusieurs religions. Il signifie avant tout

« *Un fait religieux est à la fois un fait de mentalité et un fait de société.* »²

Mais alors sous quelle forme cela peut-il se présenter en entreprise ? La notion de faits religieux englobe aussi bien des manifestations de signes visibles que nous pouvons déterminer de physiques, mais également des signes autres comme des temps de prières, des fêtes religieuses, des croyances etc.

La présence de ces derniers est une problématique récurrente, dont nous entendons parler de manière plus régulière mais cela ne signifie pas pour autant qu'il y en est tant de plus qu'avant, c'est peut-être tout simplement, parce que nous en parlons plus qu'avant... Cependant, il ne semble pas qu'elle soit nouvelle. Pourquoi alors nous

quelque chose qui se qualifie d'observable. Le fait religieux est en effet quelque chose qui se constate. Il n'est pas figé dans le temps.

en parlons plus qu'auparavant ?

Les services des Ressources Humaines, de part leur place centrale au sein des entreprises sont aujourd'hui pleinement concernés par cela. Il est important pour ces professionnels d'aller au delà des apparences, de juger ses salariés sur leurs propres atouts tels que leurs compétences, leur valeur ajoutée à l'entreprise, leur motivation. La neutralité est le maître mot pour ces professionnels.

² Debray Régis, « Qu'est-ce qu'un fait religieux ? », *Études*, 9/2002 (Tome 397), p. 169-180.

Quels sont les outils que nous apporte la législation ?

La loi travail amène aujourd'hui la possibilité aux employeurs d'inscrire dans le règlement intérieur un principe de neutralité. L'objectif ici est de limiter les diverses manifestations des convictions religieuses. C'est par exemple, dans cette clause, que l'on peut faire référence à une interdiction du port de signes ostentatoires pour des raisons de sécurité, d'hygiène ou encore en réponses aux règles sanitaires. Car comme le précise le Ministère du Travail, cette clause peut être insérée mais seulement dans quelques conditions. Cette dernière doit être justifiée par le fait que

certaines pratiques puissent nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. Elle doit également être proportionnée, là est toute la difficulté. Est-ce alors une bonne initiative en tant qu'employeurs d'insérer cette clause ? Ne nous exposons pas à des risques de contentieux ? En effet, comme le souligne Eric Manca, avocat associé du cabinet August Debouzy « La rédaction de cet article est sujette à interprétations et, par conséquent, à des contestations judiciaires [...] le texte laisse à l'entreprise le soin de faire ses choix et au juge de les censurer ».

Au-delà du principe de neutralité qui se présente comme étant compliqué à mettre en place. L'employeur peut également, s'il le souhaite, contrairement à la fonction publique où cela est obligatoirement instauré, mettre en place des ASA (Autorisations Spéciales d'Absences).

Pour exemple lorsqu'une entreprise prévoit par un moyen tel qu'une circulaire. Il est possible d'accorder

des autorisations d'absence pour des fêtes religieuses. L'intention ici est de permettre à ses salariés de bénéficier de jours de congés supplémentaires et spécifiques à des événements tels que les fêtes religieuses. L'employeur se réserve tout de même la possibilité de refuser à son salarié le(s) jour(s) de congé(s) si l'absence est considérée comme nuisible au bon fonctionnement de l'entreprise.

Néanmoins, « la loi garanti [...] l'exercice des croyances et le fait que nul ne soit lésé dans son travail ». De ce fait, par principe de neutralité, refuser à son collaborateur un jour de congé sous motif d'un événement religieux n'est pas recevable. Ce congé peut être décompté des

congés payés ou des RTT ou faire parti de congés supplémentaires proposés par l'employeur.

Pour information, une circulaire existe présentant un calendrier des fêtes pour lesquelles des autorisations d'absences peuvent être accordées.

La Loi Travail est également accompagnée d'un « Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées ». L'objectif de ce guide est de tenter de répondre à divers questionnements auxquels peuvent être exposés les instances représentatives du personnel, les salariés eux-mêmes ou encore les DRH. Ce guide est également là pour clarifier des termes tels que laïcité, libertés fondamentales. Il se présente par la suite sous forme de questions / réponses reprenant des situations de travail auxquelles nous pouvons être confrontés tels qu'un recrutement, une demande

de congés, l'exécution d'un contrat de travail etc.

Pour exemple nous pouvons retrouver des questions comme « Puis-je sanctionner un(e) salarié(e) qui s'absente sans autorisation pour célébrer une fête religieuse ? » pour le versant employeur puis « Mon employeur peut-il me sanctionner pour m'être absenté sans autorisation pour célébrer une fête religieuse ? » pour le versant salarié. La finalité est d'apporter aussi bien à l'employeur qu'aux salariés des réponses claires et équivoques à des questions récurrentes.

Faits religieux & Responsabilité Sociétale des Entreprises

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est définie par le Ministère de l'Environnement comme étant un « concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire ». La problématique des faits religieux s'inscrit alors parfaitement dans une démarche RSE. En effet, la loi travail apporte uniquement des éléments permettant d'aiguiller les employeurs. D'un point de vue légal, il n'existe dans les entreprises de secteur privé aucune obligation concernant cette problématique.

C'est donc à l'employeur de s'inscrire et de s'investir de lui-

même dans une démarche RSE. Il est propre à lui de prendre ses décisions, de mettre en place une charte ou autres avantages qu'il pourrait par exemple inscrire dans sa convention collective. Mais au-delà de ces éléments très factuels il est également envisageable de sensibiliser ses managers en proposant par exemple des formations ou alors plus largement aux salariés afin de limiter les cas de discriminations. L'idée ici serait de réaliser un dépliant présentant succinctement ce en quoi consistent les faits religieux. Il pourrait également permettre de fournir une définition des termes clés mais également sensibiliser aux stéréotypes ou autres amalgames pouvant être réalisés envers la religion au sens large.

Qu'en est-il pour le management dans tout cela ?

Les problématiques soulevées par les faits religieux amènent les directeurs des Ressources Humaines ainsi que les managers à faire face à des diverses situations.

Le management s'en trouve alors directement impacté. En effet, du fait de la singularité de chacune, il n'existe pas de procédure opératoire permettant d'y répondre.

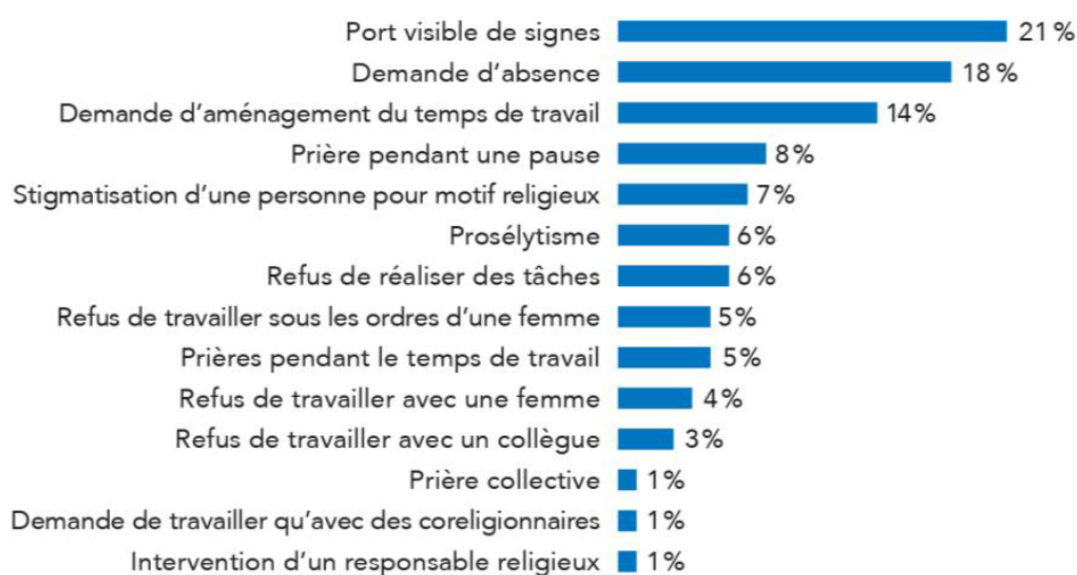
Avant tout, étant dans une posture délicate, les termes et les formes choisis par les managers sont cruciaux. Une étude a été réalisée par le groupe Randstad concernant les demandes les plus régulièrement faites. En 2016, 48% des situations nécessitent une intervention, contre 24% en 2014, illustrant l'importance des

sollicitations faites aux managers. Ce constat d'évolution rapide ne signifie pas pour autant une augmentation des conflits ou des situations délicates. Elle est le reflet d'une augmentation de la prise en charge, de la considération de ces problématiques au sein des entreprises.

Suite à l'étude réalisée par Randstad, ils ont fait remonter la « typologie des faits religieux ». Il est important de constater que le port de signes ostentatoires se retrouve en première ligne (21%). Cela est compréhensible du fait des répercussions que cela peut avoir au

sein même d'un service ou d'une entreprise. La demande de congés se trouve juste derrière avec 18% se retrouvant en lien avec la difficulté pour un manager de ne pas réaliser d'écarts ou de traitements de faveurs entre ses salariés.

Typologie des faits religieux



³ Illustration issue de l'enquête Randstad (<http://grouperandstad.fr/wp-content/uploads/2016/09/cp-exxtude-2016-fait-religieux-en-entreprise-1.pdf>)

Les managers doivent alors user d'un management impartial, neutre. Que mettre en place ? Des aménagements ? Des ASA comme dans la fonction publique ? Certaines entreprises comme Orange ont fait le choix d'insérer des ASA pour l'ensemble des salariés. Mais cela peut poser problèmes notamment car dans le calendrier grégorien certaines fêtes religieuses catholiques sont déjà prises en compte dans les jours fériés par exemple. La question de la discrimination se pose alors. Il n'est pas envisageable de demander un justificatif lorsqu'un salarié pose une ASA, ou alors lui demander sa religion. La mise en place d'ASA sous entend donc de

ne pas mettre en place de critère afin de pouvoir jouir de ces jours. Le manager n'est donc pas dans une position simple, au sein des services RH des questions se posent alors sur ces avantages en raison de l'absence de contrôles. D'autres entreprises ont quant à elles mis en place des outils. Ces derniers peuvent se retrouver sous forme de guide permettant d'aiguillier les managers, d'autres des formations ou des temps d'échanges entre professionnels avec des témoignages, un rappel du cadre juridique, témoignages, retours d'expériences. D'autres encore proposent des aménagements de temps de travail en fonction des fêtes religieuses.

En soi, il est avant tout très important de ne pas oublier que la gestion et le management des faits religieux ne sont pas les mêmes en fonction du secteur d'activité de l'entreprise. Il est donc primordial

d'être avant tout vigilant au prosélytisme (lorsqu'un salarié tente d'imposer ses convictions religieuses à ses collègues de travail).

« La dimension convictionnelle fait partie de l'identité, au même titre que nos caractéristiques sociales, culturelles ou ethniques [...]. Mais elle n'est pas appréhendée sereinement par les managers. »⁴

⁴ Citation de Natacha Czerwinski dans l'article « Profession de foi » paru sur www.lexpress.fr/business-et-sens

Les faits religieux font désormais partis du quotidien de nombreux directeurs, managers. L'important aujourd'hui est que chaque entreprise arrive à anticiper au mieux les diverses problématiques auxquelles elles peuvent être exposée. C'est une manière d'appuyer ou d'engager une démarche RSE et d'aller de l'avant. Par cette démarche l'employeur va rassurer ses collaborateurs, la culture d'entreprise joue ici un rôle majeur dans la communication que chaque professionnel va décider de mettre en place au regard de l'évolution de la législation.

BIBLIOGRAPHIE / SITOGRAPHIE

- Régis Debray, « Qu'est-ce qu'un fait religieux ? », *Études*, 9/2002 (Tome 397), p. 169-180
- Géraldine Galindo, Hédia Zannad, « Les grandes entreprises françaises et la religion. Proposition d'une grille d'analyse pour décrypter les postures adoptées », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise* 2014/4 (n° 13), p. 40-53. DOI 10.3917/rimhe.013.0040
- Lionel Honore, « Le management à l'épreuve de la religion », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise* 2014/4 (n° 13), p. 54-67. DOI 10.3917/rimhe.013.0054

- <http://www.actuel-rh.fr/content/faut-il-inscrire-le-principe-de-neutralite-dans-le-reglement-interieur> (*consulté le 23/11/2016*)
- <http://www.novethic.fr/empreinte-sociale/conditions-de-travail/isr-rse/comment-prendre-en-compte-le-fait-religieux-en-entreprise-144118.html> (*consulté le 14/11/2016*)
- <http://www.actuel-rh.fr/content/faut-il-inscrire-le-principe-de-neutralite-dans-le-reglement-interieur> (*consulté le 14/11/2016*)
- <http://www.actuel-rh.fr/content/le-ministere-du-travail-met-la-derniere-touche-un-guide-du-fait-religieux> (*consulté le 14/11/2016*)
- <http://www.actuel-rh.fr/content/fait-religieux-des-managers-mieux-outilles-pour-face-ce-type-de-situations> (*consulté le 14/11/2016*)
- <http://www.actuel-rh.fr/content/comment-aborder-le-fait-religieux-dans-l-entreprise-RH> (*consulté le 14/11/2016*)
- <http://www.actuel-rh.fr/content/une-entreprise-nest-pas-laique-elle-est-avant-tout-commerciale> (*consulté le 14/11/2016*)
- <http://www.developpement-durable.gouv.fr/La-responsabilite-societale-des,45921.html> (*consulté le 20/11/2016*)
- <http://grouperandstad.fr/wp-content/uploads/2016/09/cp-exxtude-2016-fait-religieux-en-entreprise-1.pdf> (*consulté le 14/11/2016*)
- www.lexpress.fr/business-et-sens (Natacha Czerwinski dans l'article « Profession de foi »)
- http://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/guide_fait_religieux_7nov2016_GRF.pdf
- http://www.seminar.hec.ulg.ac.be/docs/Sem06.03.10_jpgond-paper.pdf
- <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A11101> (*consulté le 15/11/2016*)