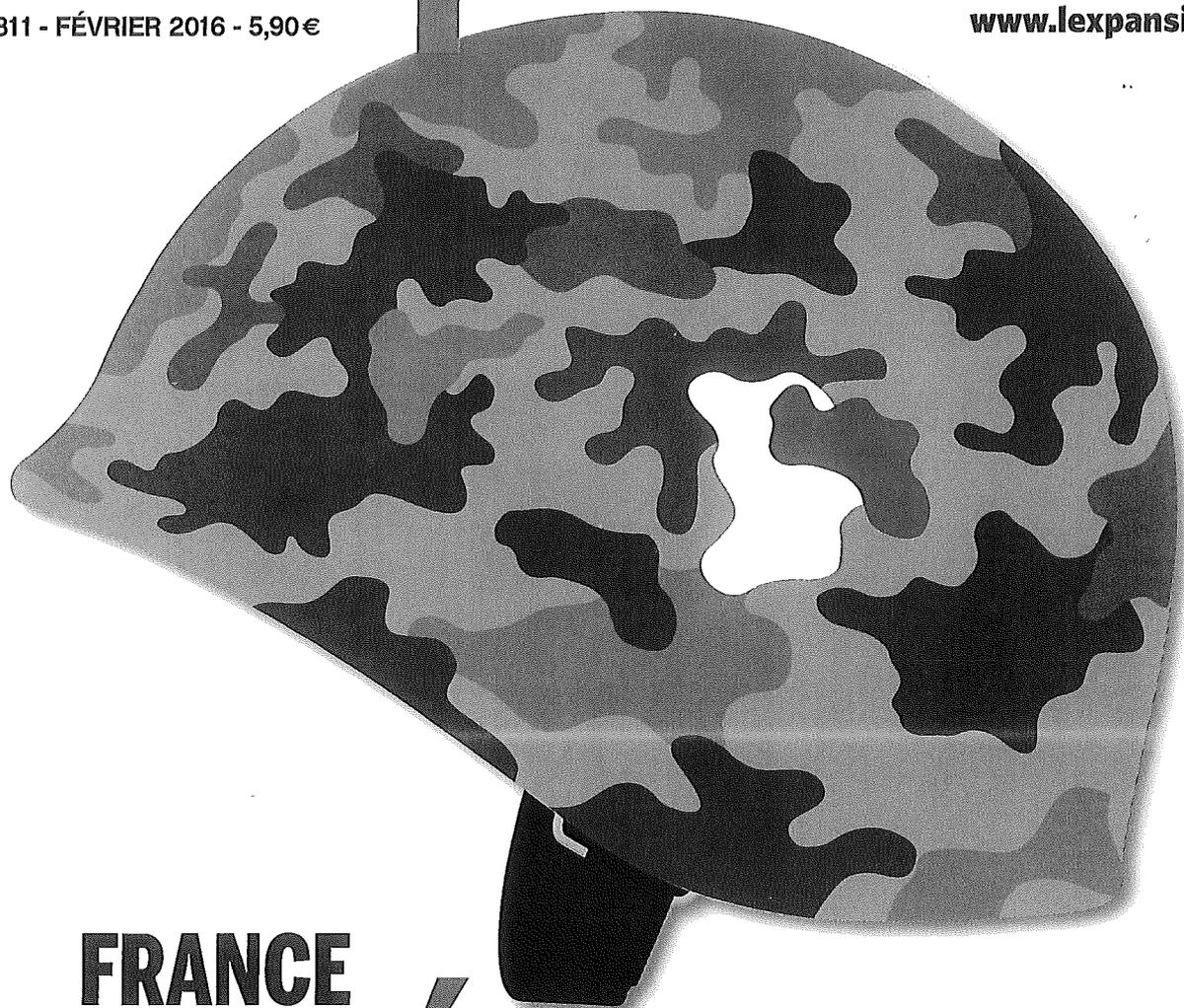


LE MAGAZINE QUI DONNE DU SENS À L'ÉCONOMIE

L'Expansion

N° 811 - FÉVRIER 2016 - 5,90 €

www.lexpansion.com



FRANCE UNE ÉCONOMIE EN GUERRE

- Les entreprises face à un monde plus risqué
- Relance des dépenses militaires : bon pour la croissance ?
- Bercy traque l'argent des terroristes

groupe
atticemedia

M 01629 - 811 - F: 5,90 € - RD



LUXEMBOURG 6,50 €, BELGIQUE 6,50 €, ALLEMAGNE 7,90 €, ITALIE 6,60 €, PORTUGAL 6,60 €, SUISSE 11,50 CHF,
MAROC 66 MAD, TUNISIE 7,10 TND, DOM 7,10 €, TOM 1 370 XPF

FACE À L'ISLAM RADICAL, DES ENTREPRISES DÉSARMÉES

Paranoïa, frilosité, réactions disproportionnées... Faute d'un cadre juridique clair, les DRH peinent à répondre à la montée de l'intégrisme et des comportements mettant en danger les collectifs de travail.

AÉROPORT DE NICE, début 2014. Le préfet des Alpes-Maritimes retire l'habilitation d'un bagagiste à travailler dans la « zone réservée » du site. Le jeune homme, musulman, « ne fait pas la bise aux femmes », dit qu'il faut « appliquer les règles strictes de l'islam », et « ne montre pas de répulsion sur des actions terroristes commises en France », selon une enquête de la Direction départementale des renseignements intérieurs. Mais le salarié, par ailleurs délégué syndical, fustige des « dénonciations calomnieuses » et parle d'« islamophobie ». Il saisit le tribunal administratif, qui lui donne raison. Depuis, selon nos informations, il a été réintégré à son poste.

Cette affaire date d'avant les attentats de 2015, mais elle en dit long sur les difficultés des entreprises à agir face aux com-

6 %

C'est le pourcentage d'entreprises en France où les comportements radicaux de certains salariés se traduisent par de fortes tensions, selon l'Observatoire du fait religieux en entreprise.

portements radicaux. Bien sûr, de telles situations sont rares : « Les trois quarts des entreprises sont confrontées au fait religieux, mais, dans 90 % des cas, elles le gèrent facilement. Les situations bloquantes, souvent liées à l'islam, ne touchent que 6 à 7 % d'entre elles », constate Lionel Honoré, de l'Observatoire du fait religieux en entreprise.

Muter les salariés placés à des postes névralgiques

Le sujet est longtemps resté tabou. Mais, depuis les drames à Paris et dans l'Isère, où un salarié radicalisé a décapité son patron et tenté de faire sauter une usine chimique, plus aucun manager ne peut échapper aux questions redoutables posées par l'islam radical... Certains de mes salariés sont-ils dangereux ? Que faire face à des comportements intégristes ? Comment éviter le piège de la discrimination religieuse, passible de trois ans de prison ?

Premier problème pour les chefs d'entreprise : l'accès à l'in-

formation. Et notamment à la liste des individus faisant l'objet d'une fiche S (« atteinte à la sûreté de l'Etat »). « Il faudrait voir dans quel cadre les entreprises sensibles pourraient être informées de la présence de ces individus dans leur personnel. En dehors du secteur de la défense, rien n'est prévu, même si cela se fait parfois de façon informelle », reconnaît Alain Juillet, président du Club des directeurs de sécurité des entreprises et ancien patron de la DGSE. Question polémique. Pour les entreprises de transport public, le Parlement a déjà donné sa réponse, et c'est non. Mais cela ne suffira pas à clore le débat. Le mouvement patronal Ethic et une partie de l'opposition demandent déjà la communication de ces données aux chefs d'entreprise...

Et après ? Même bien informés, les employeurs restent tenus par le Code du travail. Guillaume Pepy, le président de la SNCF, a récemment tiré la sonnette d'alarme sur RMC : « Quand nous sommes alertés

sur certains individus, nous les mutons pour éviter qu'ils soient à des postes sensibles : aiguillage, sûreté ou conduite d'un train. Mais ce serait mieux d'avoir un article de loi pour que les choses soient blindées juridiquement. » Car une fiche S, simple signalement, n'est pas un motif de licenciement. « Et heureusement ! Si on mettait des individus au ban de la société sur la foi de présomptions, certains pourraient basculer », estime Alain Juillet.

Le sujet, pourtant, fait phosphorer plus d'un DRH. « Il faudrait inventer un droit du travail de l'Etat d'urgence », propose par exemple Jean-Christophe Sciberras, ex-président de l'Association nationale des DRH. « En cas de menace pour la sécurité dans une entreprise, l'autorité publique pourrait demander elle-

même le départ du salarié en cause. L'employeur n'aurait pas de risque juridique, car les recours éventuels se feraient d'abord contre l'Etat », imagine-t-il.

On en est loin. Le Medef souhaiterait déjà que la responsabilité des employeurs ne puisse pas être mise en cause après un attentat : « Aujourd'hui, les salariés, s'ils en sont victimes, peuvent demander des dommages et intérêts au titre de l'obligation de sécurité de l'entreprise. » L'organisation patronale travaille aussi avec le ministère de l'Intérieur à la mise en place d'un lien entre les Medef territoriaux et la police : « Les entreprises sauront en amont à qui s'adresser. Cela facilitera les échanges d'informations », explique-t-on au Medef. Car l'idée serait aussi d'aider les dirigeants à détecter les signes de radicalisa-

« Les entreprises sensibles pourraient être informées de la présence de SALARIÉS FICHÉS « S » dans leur personnel. En dehors du secteur de LA DÉFENSE, rien n'est prévu. »

Alain Juillet, président du Club des directeurs de sécurité des entreprises.

tion : refus de travailler avec une femme, changement d'habitudes alimentaires, discours complotiste... « Cela peut être utile, mais il faut garder à l'esprit que les plus dangereux savent passer inaperçus », relativise un commissaire spécialiste du sujet.

Les managers réagissent souvent de façon excessive

Au-delà des questions de sécurité, le Medef va aussi ouvrir une hotline juridique pour les chefs d'entreprise déroutés par des comportements religieux radicaux. Une initiative qui répond à un vrai besoin, selon Eric Denécé, du Centre français de recherche sur le renseignement : « Les managers ne savent pas comment réagir à certaines demandes, comme le port de signes religieux, et sont tétanisés par des attitudes ➤



IAN HANNING/FREA

SÉCURITÉ. Dans les zones d'accès réservées, comme ici, à l'aéroport de Nice, le personnel est sous très haute surveillance.



JÉRÔME CHATINI/EXPANSION

SÉVÈRE. Une charte de la laïcité interdit tout signe religieux ostentatoire à Paprec (recyclage des déchets).

extrêmes. » Longtemps, d'ailleurs, beaucoup ont préféré fermer les yeux, par facilité, pour acheter la paix sociale ou par peur de la mauvaise publicité, notamment pour les multinationales en affaires avec des pays musulmans.

Pourtant, tous les experts le disent : il faut fixer des limites. Car les comportements intégristes peuvent mettre en péril le collectif de travail. « C'est aussi une façon d'éviter que des salariés radicaux imposent leurs vues à tous », avertit Nicolas Cadène, de l'Observatoire de la laïcité. Comme dans cette usine, où les pratiquants musulmans font la loi : « Lors du ramadan, les machines s'arrêtent à la rupture du jeûne. Ils passent même l'appel à la prière dans certains ateliers », rapporte l'experte Dounia Bouzar, dans *Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ?* (Albin Michel). Impossible, toutefois, de s'appuyer sur le principe de laïcité pour agir : il ne s'applique qu'au secteur public.

« Dans le privé, la loi et la jurisprudence poussent les entreprises à être tolérantes », avertit Jean-Christophe Sciberras. Pas question, donc, d'in-

« Une de nos équipes a été démarchée par un groupe de musulmans qui lui promettait 150 VOIX aux élections professionnelles si les élus s'engageaient à demander une SALLE DE PRIÈRES. »

Jean-Louis Malys, secrétaire national de la CFDT.

terdire le port du foulard dans un back-office ou la prière pendant une pause. Mais pas question non plus de tout accepter. « On peut agir en cas d'atteinte objective à la bonne marche de l'entreprise ou aux règles d'hygiène et de sécurité », précise l'avocate Anne Quentier. Un boucher ne pourra pas refuser de manipuler du porc, ou un manutentionnaire de l'alcool, au motif que ce serait contraire à sa religion. Les prières peuvent être interdites pendant le temps de travail. Et l'employeur a le droit de ne pas offrir de salle pour se recueillir. « Mais il faut alors beaucoup communiquer pour éviter les tensions », avertit Jean-Claude Delgènes, du cabinet Technologia.

Quant au refus de saluer les femmes, il peut être sanctionné, au titre de la non-discrimination entre hommes et femmes. « Le problème, c'est de le prouver. Même un intégriste invoquera rarement un motif religieux : il dira qu'il est timide », souligne Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit à la Sorbonne. Du coup, les entreprises hésitent à aller sur ce terrain. Comme dans ce grand groupe, où un salarié qui refusait de serrer la main aux femmes a été autorisé à ne plus... saluer personne. L'exemple à ne pas suivre : « Dans ce cas, il faut faire en sorte que le salarié ait ce type de comportement devant d'autres personnes, dans l'idéal extérieures à l'entreprise, clients, visiteurs, etc., et recueillir des témoignages », conseille Anne Quentier. Le refus d'obéir aux ordres d'une femme se gère mieux, car c'est un manquement à la discipline. « Quelle que soit la situation, l'essentiel est de ne jamais aller sur un terrain théologique : il faut examiner les demandes en fonction des contraintes objectives de l'entreprise, en dehors de toute référence religieuse », insiste Jean-Emmanuel Ray. La

situation se corse quand les questions émanent de salariés syndiqués : l'entrisme d'intégristes dans certains syndicats est une réalité. « Une de nos équipes a été démarchée par un groupe de musulmans qui lui promettait 150 voix aux élections professionnelles si les élus s'engageaient à demander une salle de prières », raconte Jean-Louis Malys, secrétaire national de la CFDT. Son syndicat a d'ailleurs édité un guide afin d'aider ses militants à faire face à ces questionnements. « Les centrales devraient balayer devant leur porte et ne plus hésiter à retirer les mandats syndicaux en cas de dérives », estime un dirigeant patronal.

Accompagner par des formations sur le terrain

Preuve de la complexité de ces questions, les guides sur le fait religieux pullulent. L'Observatoire de la laïcité en a publié un, tout comme le Medef ou encore l'Association française des managers de la diversité, et aussi de grands groupes... « Mais ils ne servent à rien s'ils ne sont pas accompagnés, sur le terrain, de formations », relève Géraldine Galindo, professeur à l'ESCP. Pour prévenir les problèmes, Jean-Luc Petithuguenin, le patron de Paprec (4 000 salariés), est allé plus loin : il a instauré une charte de la laïcité, qui va jusqu'à interdire tout signe religieux ostentatoire sur le lieu de travail – ce qui est illégal. « C'est une façon d'ouvrir le débat, car il faudrait étendre la laïcité aux entreprises », explique ce patron militant. Une proposition qui ne fait pas l'unanimité dans le monde patronal et qui laisse les juristes sceptiques : « Hélas, cela ne tiendrait pas devant la Cour européenne des droits de l'homme », précise Jean-Emmanuel Ray. Pour les entreprises, le casse-tête reste entier.

© STÉPHANIE BENZ