

Cahier de recherche de la chaire

« Management et diversité » *

Université Paris-Dauphine

Le principe de laïcité et l'entreprise à l'épreuve de la globalisation des religions:

Entre liberté de conscience, ruptures sociétales et fonctionnement optimum des services, quel espace pour les particularismes culturels dans l'espace collectif de l'entreprise ? **

Auteurs:

Patrick Banon, Chercheur affilié à la Chaire Management et diversité, Université Paris-Dauphine

Jean-François Chanlat, Professeur et coresponsable scientifique, Chaire Management et diversité, Université Paris-Dauphine

* la chaire est soutenue par Engie, le groupe la Caisse des Dépôts et la Macif.

**Ce texte traduit par Tarani Merryweather sera également publié en langue anglaise dans l'ouvrage: "Religious Diversity in the Workplace", coordonné par Jawad Syed, Alan Klarsfeld, Charmine E.J. Härtel, et Dr Faith Ngunjiri, Cambridge University Press (sous presse).

Introduction

En ce début de vingt-et-unième siècle, la circulation des personnes se globalise (Mouhoud et Oudinet ; 2007; Héran, 2007). Nous vivons une véritable révolution culturelle, ce que Claude Lévi-Strauss n'avait pas hésité à qualifier de civilisation mondiale dans un texte inédit en français jusqu'ici (2013), notamment grâce à la mondialisation de l'économie, à la mobilité des individus, à la libre circulation des idées et à Internet; au sein de ce grand processus social à l'œuvre, on observe depuis quelques années une augmentation des demandes religieuses dans de nombreux pays démocratiques (Courau 2013; Banon et Chanlat, 2014, 2015; Özbilgin, Altman, Bournois and Miller, forthcoming; Syed, Klarsfeld, Härtel, and Ngunjiri, Forthcoming), qui, comme dans le cas de la France, pensaient avoir réglé une fois pour toute la question; des débats parfois très vifs se mettent à émerger autour de nombreux faits divers, souvent très médiatisés, qui réinterrogent le principe de laïcité et celle du vivre ensemble (Banon, 2008 ; Laborde, 2008 ; Bowen, 2007; Siberras, 2010; Barth, 2012; Chanlat et alii, 2013; Languille, 2015; Weil, 2015) à partir d'un débat qui met aux prises d'une part, les défenseurs d'un âge post-séculier qui veulent lever les restrictions à l'expression des convictions religieuses dans l'espace public, et d'autre part, les défenseurs de ce qu'on pourrait qualifier d'un sécularisme naturaliste (Stavo-Debauge, Gonzalez, Frega, 2015).

A l'intérieur de ce monde désormais très interconnecté, la multiplication des réseaux d'information livre en effet à notre porte des offres spirituelles venues de tous les horizons; on estime que, de nos jours, 4000 formes de croyances et des dizaines de milliers de divinités coexistent (Machalon, 2006, Banon, 2008). Même si certaines études indiquent qu'il ne faut pas exagérer la portée des demandes religieuses (Randstad et Ofre, 2013), il reste que les demandes sont en augmentation (Ranstad, 2015) et que le défi lancé aux démocraties et aux organisations n'est pas à sous-estimer. Car il ne s'agit pas ici de poser la question de la place à offrir aux religions mais bien plutôt de savoir comment organiser la

cohabitation équitable d'une diversité d'attentes culturelles, de traditions et de cultes dans une société pluriculturelle à caractère laïc (Schnapper, 2007; Laborde, 2008; Bowen, 2007; Chanlat et alii, 2013; Banon et Chanlat, 2014; Languille, 2015; Stavo-Debauge, Gonzalez, Frega, 2015; Weil, 2015). Les attentats tragiques auxquels nous avons assisté au cours des dernières années dans plusieurs parties du monde, et récemment à Paris, tout en marquant fortement les consciences, conduisent nos sociétés à s'interroger sur nos modes d'être ensemble (Kepel, 2015). Car, si nous savons par l'histoire et l'anthropologie, que les systèmes de pensée religieux accompagnent et forgent l'Humanité depuis des millénaires (Durkheim, 1912; Hervieu-Léger et Willaime, 2001), la mondialisation en cours n'a pas pour seul effet d'émanciper les cultures et les religions de leur terre de développement initial, elle impose aussi un changement d'ère.

Si les règles spirituelles contemporaines, édifiées, lors de la révolution agricole, il y a près de dix millénaires, ont organisé nos sociétés autour de la sacralité de la terre et du cycle des saisons, en participant à la désacralisation de la terre, la modernité et la mondialisation qui en est issue, imposent en effet une mutation des religions; car elles rendent archaïques et obsolètes des règles de vie qui s'en inspiraient (Banon, 2008).

Le rapport à « l'autre » est désormais tenu de s'humaniser en s'égalisant. Le différent, l'étranger, celui qui vient d'un autre pays, qui n'a pas la même couleur de peau, qui suit des traditions particulières ou revendique une orientation sexuelle différente, a aujourd'hui dans de nombreuses sociétés démocratiques, les mêmes droits que celui qui est né sur le territoire d'accueil; et l'égalité des droits entre l'homme et la femme est devenu un impératif pour toute démocratie qui se respecte (Schnapper, 2007).

En d'autres termes, d'un point de vue anthropologique, nous assistons bel et bien à une fragmentation du culte et à sa tentative de se restructurer, selon un nouvel environnement social et politique (Hervieu-Léger, 2001), qui se caractérise à la fois par une mondialisation du

religieux, une convergence des préoccupations liées à la condition humaine et par des questionnements du principe de laïcité. Le défi n'est donc pas pour une société de déconstruire des religions ou des traditions mais bien d'en traduire les attentes dans un langage démocratique (Bowen, 2009 ; Laborde, 2010 ; Le Monde, 2013; Chanlat et alii, 2013; Languille, 2015; Weil, 2015; Stavo-Debaugé, Gonzalez et Frega, 2015).

La gestion d'une diversité des pratiques religieuses, cohabitant sur un territoire partagé, est donc devenue dans nos pays incontournable. A l'heure actuelle, huit personnes sur dix dans le monde s'identifient en effet à un groupe religieux et 84% de la population mondiale se déclarent membre d'une des cinq grandes religions : christianisme, islam, hindouisme, bouddhisme et judaïsme (Pew Research Center, 2013). Tous les modèles de société sont donc confrontés à la cohabitation d'une diversité culturelle et religieuse réelle, virtuelle ou fantasmée (Özbilgin, Altman, Bournois and Miller, forthcoming; Syed, Klarsfeld, Härtel, and Ngunjiri, forthcoming), et inévitablement, à l'expression possible à la fois de la nostalgie d'un territoire sacré et à la concurrence des identités qui s'en réclament.

Cette rencontre entraîne un certain nombre de situations potentiellement problématiques qui sont autant de questions à résoudre: tout d'abord, comment rendre compatible dans une société pluriculturelle le temps collectif, qui organise le vivre-ensemble de la société concernée et le temps des convictions religieuses par essence particulariste; ensuite, comment faire face à la privatisation partielle de l'espace collectif à des fins particulières, voire à l'intrusion dans l'application du contrat de travail d'une autorité morale extérieure à l'entreprise et avancée comme « supérieure ».

L'espace-temps, l'espace géographique et l'espace social étant désormais soumis à ces pressions extérieures, celles-ci exercent une influence directe en interne sur la performance de l'entreprise; ce qui entraînent un certain nombre d'autres questions: s'agit-il d'une redistribution du pouvoir de certaines traditions religieuses au sein de l'espace jusque là sécularisé de l'entreprise ? S'agit-il d'un réveil

du religieux face aux nouvelles réalités d'une société diverse ? S'agit-il de l'expression d'une identité fragilisée par la perte de lien avec un territoire de référence ? Ou encore, s'agit-il de la concurrence entre différents modèles de société, l'un privilégiant la liberté culturelle pour chaque communauté, l'autre privilégiant l'égalité des droits pour chaque individu ?

Un point cependant est toutefois partagé par ces modèles, c'est le fait qu'il n'existe aucun État qui ne se soit pas organisé historiquement autour de rites, de cultes et de prescriptions divines, servant de ciment à la collectivité et inspirant les principes sociétaux : lois et statut social des femmes, des hommes, des citoyens et des étrangers. « Jamais État ne fut fondé que la religion ne lui servît de base » écrivait justement Jean-Jacques Rousseau (1762). Comme chaque État agit et évolue, selon l'histoire du peuplement de son territoire, et en fonction de la perpétuation du phénomène religieux qui lui a servi de ferment et de son rapport avec celui-ci, c'est à partir de ce constat sociohistorique que nous allons maintenant tenter de voir de manière plus détaillée dans ce chapitre en quoi ces chocs d'univers affectent le monde des organisations, et en particulier celui des entreprises; et quel espace peut-on laisser à ces particularismes culturels dans l'espace collectif de l'entreprise, notamment en France (Banon et Chanlat, 2014; Banon, 2015; Galindo et Surply, 2013).

Le monde du travail en première ligne de la globalisation des religions

Le monde du travail dans nos pays occidentaux, notamment ceux des secteurs privé et associatif, est de nos jours en première ligne pour trouver la réponse à apporter à cette question du morcellement de l'espace et du temps collectifs, voire à l'altération de principes sociétaux supposés garantir la cohésion sociale. Car, dans le secteur public, en particulier dans le cas français, le problème ne se pose pas vraiment en raison de la loi de 1905 qui régit le principe de laïcité, lequel a été élargi à l'univers scolaire pour les élèves du primaire au lycée au tournant des années 2000

(Languille, 2015; Weil, 2015).

En effet, ces deux secteurs (privé et associatif) n'étant pas assujettis au principe de laïcité stricto sensu, la laïcité est, comme le rappelle Guy Coq (2003), en s'inspirant de la définition de Ferdinand Buisson publiée dans son dictionnaire de pédagogie en 1878, « la reconnaissance de l'autonomie de la société et de l'État par rapport à toute religion », les responsables des organisations de ces secteurs doivent désormais répondre à de nombreuses questions qui surgissent au quotidien: comment gérer les particularismes, préserver la liberté individuelle de croyance et de culte, tout en garantissant la cohésion sociale et l'intérêt collectif, alors que la jurisprudence sur ce sujet reste floue ? Sur la base de quels critères le manager doit-il apprécier, accompagner et parfois restreindre la liberté religieuse ?

Les nouvelles réalités du monde que nous venons brièvement de rappeler, rendent en effet de plus en plus complexe toute décision dans ce domaine. Cette décision l'est d'autant plus que l'intensité des pratiques de certaines religions paraît faiblir, alors que celle d'autres religions semblent progresser (Tincq, 2013). En France, par exemple, selon les dernières données disponibles, un manager sur deux a déjà été confronté à une demande d'ordre religieux, 23% des personnes interrogées déclarent rencontrer de façon régulière dans l'entreprise une question associée à un comportement religieux, ce taux ayant doublé en une année, et la proportion des conflits bloquant pour motif religieux dans l'entreprise ayant triplé en trois ans (Baromètre Randsdad, 2015).

Comme nous le rappellent de nombreuses études (Özbilgin, Altman, Bournois and Miller, forthcoming; Syed, Klarsfeld, Härtel, and Ngunjiri, forthcoming), dans le monde contemporain, la coexistence de plus de 4000 croyances et religions, de dizaines de milliers de divinités, entraînent autant de cosmogonies et de modèles de sociétés « idéales » évoluant dans un même espace. Ce phénomène est renforcé par Internet. En effet, plus de 2 milliards d'internautes actifs sur les réseaux sociaux - soit 28% de la population mondiale -

rapprochent en un clic des cultures qui n'auraient jamais pu se rencontrer et échanger auparavant dans les mêmes proportions (Statistiques de l'Internet 2015). L'ailleurs est désormais ici et partout (Chanlat, Davel et Dupuis, 2013). Cette nouvelle proximité de l'ailleurs a des conséquences importantes en rendant caduque le principe même de relativisme culturel. Mais la question reste posée de la prévalence des traditions et du système de valeur d'un territoire sur d'autres traditions et pratiques attachées à d'autres territoires. « Est-ce à dire que nous devrions nous en accommoder ? » s'interrogeait Claude Lévi-Strauss dans un texte inédit (« Problèmes de société : Excision et procréation assistée » in La Repubblica, 14 novembre 1989; 2013).

Cohabitation concrète ou échanges dans le monde virtuel des réseaux sociaux, les conditions d'un grand écart sociétal sont réunis (Banon et Chanlat, 2014, 2015). Des dieux, des peuples et des traditions, autrefois attachés à un territoire sacralisé, ont désormais vocation à coexister sur des territoires pluriculturels avec les contradictions que cela peut entraîner. Jadis, attaché à une terre sacrée, à un peuple héroïsé et à une religion garantissant une relation privilégiée avec les pouvoirs surnaturels, l'homo religiosus (Éliade, 1969) aspire désormais à être à la fois un citoyen du monde, tout en revendiquant un attachement local, voire tribal, réel ou fantasmé. En fait, si l'homme est sans doute incapable d'une désacralisation totale de son identité (Éliade, 1969), ce dont un des fondateurs de la sociologie, Emile Durkheim, était bien conscient, la République accédant dans son propos à la sacralité au sein d'un territoire national, cela nous conduit maintenant à rappeler l'importance de cette notion de territoire.

Territoire, espace de travail et expressions religieuses

Tout être humain et ou toute activité sociale s'inscrivent toujours dans un espace-temps, les organisations et les entreprises n'échappent bien sûr pas à cet impératif (Chanlat, 1990).

Celles-ci, en s'inscrivant dans un espace, créent elles-mêmes un espace collectif et personnel pour ceux et celles qui y travaillent (Fischer, 1990; Chanlat, 2006; Clegg et Kornberger, 2006). Qu'observe-t-on aujourd'hui à cet égard en matière de pratiques religieuses?

73% de la population mondiale vit encore sur le territoire où leur religion de référence est née et s'est développée (Pew Research Religion & Public Life Project, 2015). Les systèmes de pensée religieux sont historiquement attachés à un peuple et à un territoire. C'est ainsi que l'attachement à la terre définissait jadis l'identité d'une personne. La question n'était donc pas « Qui est-tu? » mais « D'où viens-tu? ». Par exemple, le terme « juif », en hébreu yehoudi, issu de Yehoudah (Juda) ne désignait pas au départ l'appartenance à la religion juive, mais les habitants de la Judée (Sarfati, 1997). Le citoyen d'Athènes n'était-il pas, quant à lui, supposé être « né de la terre » et non des femmes? Les hommes d'un même groupe étaient ainsi du même sang et reliés entre eux par une mère commune, leur pays (Nicole Loraux, 1981).

Comme nous pouvons le voir, dans les temps anciens, l'identité collective est garantie par l'appartenance à un territoire matriciel. Le ferment de la société renvoyait à une ressemblance, à une même divinité protectrice, à une langue commune, à une même alimentation et à une apparence faisant office de miroir de l'âme; et la différence était alors vue, comme étrange, voire étrangère, donc source potentielle de chaos. Pourtant, c'est bien la différence et le regard de l'autre sur soi qui révèle l'identité (Hannah Arendt, 1951, *Système totalitaire III, Le Seuil* 1972, p. 228; Laing, 1974). Il ne peut y avoir d'identité sans rencontre avec autrui. « Nous n'existons jamais au singulier » écrivait Emmanuel Levinas (*Éthique et Infini, Fayard*, 1982, p.50). De nos jours, si dans nos démocraties modernes, c'est la différence des profils qui fait le ferment de la société, c'est néanmoins, aujourd'hui comme hier, la perte du territoire de référence qui crée un sentiment d'isolement, fragilise les identités, et suscite un besoin supérieur de visibilité, qui se traduit par la revendication de nouveaux territoires culturels.

Dans un tel contexte, la vie privée n'ayant pas vocation à être soumise au jugement collectif, comme on peut l'observer dans les sociétés traditionnelles, l'exigence de visibilité cherche à s'exprimer d'abord dans la vie collective, à rencontrer le regard de « l'autre » et confirmer ainsi sa propre identité.

La globalisation de l'économie en cours contribue à cette déterritorialisation des cultures qui se double d'une désacralisation des territoires. Le foisonnement religieux qui en résulte intensifie la concurrence des libertés individuelles d'opinions, de conscience et de culte. Ce pluralisme inédit se joue différemment selon le patrimoine sociétal, religieux et philosophique des différentes régions du monde. C'est un bouleversement qui ne conduit pas à la disparition de l'expression religieuse, mais au contraire à sa revitalisation; une réalité faussée dans certains pays, comme la France, par la surreprésentation d'une population non affiliée à une religion (Tincq, 2013), dont 44% se retrouvent par ailleurs en Europe de l'Ouest et 43% en Asie Pacifique (Pew Research Religion & Public Life Project, 2015). Cette présence du religieux dans des territoires qui semblaient en avoir réduit la présence publique, interpelle de nouveau à la fois les responsables et les citoyens (Bouchard et Taylor, 2008; Stavo-Debauge, Gonzalez et Frega, 2015), notamment en France (Schnapper, 2007; Languille, 2015; d'Iribarne, 2013; Weil, 2015).

De ce point de vue, il n'est plus indispensable aujourd'hui d'associer le sacré à un comportement pour que ce comportement soit considéré comme relevant du religieux; une religion ne se limitant pas à une croyance ou à la pratique d'un culte. Aujourd'hui, dans le contexte inédit de la globalisation, la définition de la religion intègre aussi les éléments de l'offre sociétale qu'elle propose. Dans ce contexte, ce que les entreprises doivent prendre en considération, ce n'est donc pas la pertinence de la croyance ou du culte, mais bien la compatibilité de ses traditions avec l'intérêt collectif, puisque l'entreprise est elle-même soumise à des principes de cohérence économique et sociale qui lui sont propres. En d'autres termes, l'entreprise n'a pas à gérer les croyances mais à garantir l'égalité de ses salariés devant la règle commune, la cohésion

sociale et la performance optimum de ses services.

Si nous ne vivons pas une dynamique religieuse nouvelle, mais bien un processus de réajustement du religieux à ce monde globalisé, la question ne se résume donc plus à une religion, mais les concerne toutes, et ce réajustement n'est pas sans poser de nouvelles questions: comment définir son territoire dans un espace sans frontières? Comment dans une démocratie pluriculturelle et laïque définir son identité alors que toutes les identités possèdent un droit équivalent à s'exprimer ?

Dans les organisations humaines, et l'entreprise en particulier, espace ultime de rencontre de l'ensemble des différences humaines autour d'un projet collectif, se pose donc la question de la gestion d'une diversité de ces patrimoines culturels, dans le respect de la liberté individuelle de conscience, de religion et de culte, tout en œuvrant au fonctionnement optimum de ses services, et au respect de l'égalité de droits et obligations entre les personnes. Spinoza affirmait déjà en son temps que l'exercice du culte et l'expression de toute forme de piété devraient être mesurées à l'aune de l'intérêt collectif (1670). C'est bel et bien la même question qui se pose aujourd'hui dans les entreprises privées et associatives. Ce qui entraîne deux grandes questions à laquelle nos sociétés cherchent actuellement des réponses: la question de la visibilité et la question de la laïcité.

La question de la visibilité

Dans les dernières années, le concept de visibilité, qui a, quant à lui, été débattu en France dès la Révolution française, apparaît dans de nombreux pays occidentaux avec les premiers travaux s'intéressant aux comportements des musulmans dans l'espace public (Dassetto, 1990, 1996). Il recouvre ici plusieurs sens; une première signification est associée à des célébrations et des fêtes qui exigent des locaux appropriés, l'ancrage définitif des seconde et troisième générations d'immigrés dans la société, amenant en effet ceux et celles qui pratiquent à revendiquer cette

visibilité dans l'espace public; une deuxième signification renvoie à la catégorisation qui a suivi les événements du 11 septembre à New York, certains travailleurs immigrés ayant été qualifiés désormais de musulmans, et ce qualificatif, ayant été ainsi associé au fanatisme et au terrorisme; enfin, une troisième signification renvoie à la question de la reconnaissance sociale, développée d'une part, par les penseurs du multiculturalisme (Taylor, 2009; Kimlycka, 2001), et d'autre part, par les philosophes de la théorie critique (Honeth, 2000).

En d'autres termes, comme le rappelle Philippe Gonzalez, « la visibilité des musulmans se décline donc selon trois acceptions: (1) une présence musulmane toujours plus marquée dans l'espace urbain en lien avec les mutations de l'immigration; (2) une scène d'apparition publique parasitée par un cadrage médiatique problématique qui génère des effets de réputation négatifs en raison de l'actualité internationale; (3) une demande de reconnaissance légale et culturelle conduisant à investir l'espace public » (2015, p253). Si ces significations prennent toute leur importance dans un monde où les mouvements migratoires s'intensifient, où la religion islamique est en croissance, et où les attentats accomplis au nom de cette religion se multiplient, il faut rappeler cependant que la question de la visibilité n'est pas uniquement une question relevant de la religion musulmane, notamment en France.

La perte de distance culturelle avec un territoire sacré de référence, réel ou fantasmé, peut fragiliser les identités individuelles et conduire à des comportements plus visibles d'inspiration religieuse dans les sociétés d'accueil (Languille, 2015); cela sera d'autant plus le cas que les sociétés d'accueil ne savent plus toujours présenter ce qui fait le socle de leur vivre ensemble et ont laissé des zones urbaines à l'écart. On parle alors de plus en plus de crise sociale au sein de laquelle les enjeux identitaires jouent un rôle clé (Lagrange, 2013; Tribalat, 2013; Kepel, 2014, 2015).

Cette crise sociale exige de prendre des décisions claires dans une situation confuse. Il ne s'agit pas d'une crise au sens de

catastrophe, mais d'une accélération de symptômes qui indiquent le paroxysme d'une situation. Les principes sur lesquels s'organisaient nos sociétés semblent remis en cause un peu partout et dans des contextes différents. Soit cette crise mène à la naissance d'un nouveau monde organisé autour d'une éthique des différences, privilégiant la diversité et l'égalité des droits et des chances, œuvrant pour une compensation des inégalités subies et une dynamique des différences; soit la peur de l'autre, la défiance à l'égard du différent conduira à une re-sacralisation des territoires, au morcellement des espaces collectifs et à un retour à l'échelle archaïque des différences, qui évaluait les droits et les obligations des uns et des autres en fonction de leurs apparences et de leur supposées complémentarités. Le monde des entreprises vit cette crise en direct (Barth, 2012; Galindo et Surply, 2013; Banon et Chanlat, 2013; 2015).

Jusqu'à il y a quelques années, les distances géographiques permettaient de minimiser les distances culturelles. L'exotisme anesthésiait les ruptures éthiques et sociétales. Ce qui se passait ailleurs restait ailleurs; un moyen aussi de privilégier un confortable principe de tolérance sans pour autant se sentir responsable d'autrui. Claude Lévi-Strauss rappelait dans un texte inédit récemment publié que la distance géographique a contribué à une forme d'indifférence face à l'excision des femmes qui « ne troublait pas la conscience occidentale, quand elle se pratiquait loin, dans un pays exotique avec lesquels on n'entretenait pas de rapports » (La Repubblica, 14 novembre 1989). Les coutumes et les pratiques religieuses pouvaient coexister à condition qu'elles soient assignées à un territoire lointain. Mais voilà, de nos jours, ces territoires lointains n'existent plus. Comme nous l'avons déjà souligné, l'ailleurs, c'est aussi ici et partout. La responsabilité à l'égard d'autrui devient une condition éthique aux relations interculturelles qui se tissent. L'excision, le mariage précoce, la discrimination du féminin et autres traditions archaïques deviennent la responsabilité de tous, et quel que soit l'éloignement des personnes, entraînent des débats autour d'une question centrale, propre à nos sociétés démocratiques : que doit-on privilégier en ce domaine, la liberté ou

l'égalité ?

Liberté et ou égalité face à une demande religieuse : des réponses fort diverses

Les changements que nous venons de rappeler font émerger des situations qui interrogent non seulement nos fondements juridiques mais aussi nos façons de penser la vie sociale. Comme vont le montrer les cas suivants, les réponses à cette question peuvent être fort variables selon les contextes concernés. Ce qui n'est pas sans provoquer de nouveaux questionnements.

Premier cas : celui des casques de protection au Royaume-Uni et au Canada

En 1973, le vote par le Parlement britannique du Motor-Cycle Crash Helmet Act rendait obligatoire le port d'un casque sur les deux-roues à moteur, et contraignait du même coup les Sikhs à ôter leur turban pour porter un casque. Comme cette obligation a été présentée à l'époque par les instances représentatives du sikhisme comme une discrimination indirecte, un nouveau projet de loi fut adopté en novembre 1976, exemptant bel et bien les Sikhs du port du casque (Motor-Cycle Crash Helmets ; Religious Exemption Act). Si une dérogation équivalente a été mise en vigueur au Canada (Bouchard et Taylor, 2008), une telle initiative est tout à fait impossible en France, dont le modèle ne permet pas d'accorder un droit différencié en fonction d'une culture religieuse, lorsque celui-ci peut se révéler à terme défavorable à la personne concernée.

Une telle exigence d'égalité semble toutefois avoir trouvé un écho récemment en Ontario. En 2014, cette Province canadienne est en effet revenue sur la dérogation qu'elle avait accordée aux Sikhs de ne pas porter de casque de chantier ou en motocyclette. Dans une lettre adressée à l'Association canadienne sikhe, la première ministre ontarienne, Kathleen Wynne, tout en déclarant comprendre l'importance religieuse du port du turban pour les Sikhs, ajoute qu'une telle exemption juridique

concernant le port du casque portait atteinte à la sécurité des personnes; la sécurité l'emporte ici dès lors sur la pratique religieuse. Sa prise de position venait contredire une décision prise en 2010 par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario qui avait reconnu que l'entreprise Home Depot avait fait preuve de discrimination à l'égard de Deepinder Loomba, un gardien de sécurité sikh, en lui imposant d'enlever son turban et de porter un casque protecteur en raison des travaux de construction en cours. Le salarié avait alors refusé, arguant qu'exposer ses cheveux en public était interdit par sa religion, malgré la défense de l'entreprise concernée, rappelant que « La loi sur la santé et la sécurité au travail exige qu'un casque protecteur soit porté en tout temps sur les chantiers ». (Loomba v. Home Depot Canada Inc., [2010] O.H.R.T.D. No. 1422 (QL) (Ont. H.R. Trib.)

La même année, la cour de justice de l'Ontario avait pourtant refusé d'accorder à un motocycliste de la même confession une exemption pour qu'il puisse conduire sa motocyclette sans casque alors qu'appuyé par la Commission des droits de la personne de l'Ontario, le justiciable, Baljinder Badesha, avait contesté une contravention reçue en septembre 2005 alors qu'il conduisait sa moto sans casque. (R. c. Badesha, 2008, O.J. n°854, Ont. C.J.). Dans un autre jugement, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique, une autre Province canadienne, avait confirmé, quant à lui, en 1999 le droit d'un Sikh, portant le turban, de rouler à motocyclette sans casque protecteur, et concluait sa décision en affirmant que la discrimination exercée par l'imposition du casque en dépit de l'obligation de porter un turban n'était pas justifiée par l'augmentation marginale du risque pour la personne ou l'augmentation des frais médicaux. C'était donc le motocycliste sans casque protecteur qui courrait seul le risque en question (Dhillon v. British Columbia (Ministry of Transportation & Highways, 1999, 35 CHRR D/293).

Pour des chercheurs et observateurs français, les modèles britanniques et canadiens en matière de liberté religieuse et d'égalité devant la loi, en dépit de leurs décisions souvent contradictoires, paraissent aujourd'hui bien

incompatibles avec le modèle juridique existant en France. Dans ce modèle, l'obligation de garantir des conditions de sécurité optimum à tous les citoyens est en effet prioritaire sur la pratique religieuse, au nom du principe d'égalité des personnes devant les réglementations collectives, tandis que, selon le modèle anglo-saxon, au nom de la liberté, les personnes de confession sikh semblent ainsi moins protégées par l'État que les fidèles d'autres confessions qui, quant à eux, demeurent tenus de porter un casque de protection. La vie d'un Sikh aurait-elle moins de valeur au regard de l'État de type anglo-saxon ? La question posée ici est bien celle de la priorité accordée à la « liberté » par rapport à l'égalité.

2ème cas : les cas de comportement et d'emblèmes religieux dans certains pays développés - une jurisprudence aléatoire

Dans le domaine des demandes religieuses, l'espace du travail fait office de laboratoire pour la société tout entière; cela est d'autant plus vrai que, de nos jours, comme nous l'avons déjà évoqué précédemment, celles-ci augmentent dans les entreprises, notamment en France. Mais, dans le contexte actuel, réduire la réflexion uniquement à l'Islam serait cependant une erreur d'appréciation.

En effet, depuis la loi de 1905 sur la séparation des Églises et de l'État, on recense des centaines de jugements et de décisions de la Cour de Cassation française relatives à l'expression religieuse dans l'espace du travail, concernant le judaïsme, le catholicisme, le protestantisme et maintenant, le bouddhisme, le sikhisme ou l'islam. Toutes les religions ont en effet le potentiel de développer une pratique « orthodoxe » ou « fondamentaliste » (Stavo-Debaugé, Gonzalez et Fraga, 2015). Par exemple, si 41% des personnes de confession musulmane se déclarent pratiquantes (Sondage IFOP - La Croix, 2011) et si 71% disent respecter le jeûne de Ramadan (une augmentation de 11% par rapport à 1989), seuls 12,7% des Français catholiques se déclarent pratiquants (Jérôme Fourquet, IFOP

Hervé Le Bras, INED in La religion dévoilée, Nouvelle géographie du catholicisme, 2014).

Un tel résultat n'induit pas pour autant que les personnes de confession musulmane vont verser dans le fondamentalisme et que les 86,3 % des catholiques aient totalement rompu avec le modèle judéo-chrétien de la société; ce que cela indique, c'est que le bassin à partir duquel une recrudescence possible de pratiques musulmanes ou chrétiennes, plus rigoristes, est potentiellement plus important, et qu'elles peuvent créer sans aucun doute d'importantes difficultés de management à terme.

Face aux demandes religieuses, comme nous venons de le voir, les États ne réagissent pas tous de la même façon mais bien en fonction de leur législation, de leur histoire ou de leur démographie; les jugements en la matière peuvent ainsi varier, voire être souvent contradictoires, aucune position commune ne parvenant à s'imposer. Dans un tel contexte, la jurisprudence existante ne peut donc dicter une prise de décision sans risques aux managers, comme nous allons l'aborder maintenant de manière plus précise, à partir d'un certain nombre de décisions juridiques récentes prises dans différents pays, notamment en France.

En 2014, dans l'esprit du Premier amendement qui interdit au Congrès américain de voter des lois limitant la liberté religieuse et la liberté d'expression, la Cour suprême des États-Unis a autorisé les prières lors des conseils municipaux de la ville de Greece dans l'État de New York, les jugeant «conforme à l'héritage et à la tradition du pays». En 2015, en revanche, la Cour suprême du Canada interdit, quant à elle, sur le même sujet, la récitation de prières lors des conseils municipaux d'une ville québécoise du Saguenay, alors qu'aucune charte n'énonce clairement l'obligation de neutralité religieuse de l'État, et refuse dans le même temps de se prononcer sur la présence du crucifix dans la salle des délibérations, considéré comme un rappel du «patrimoine» catholique de la Province (Mouvement laïque québécois c. Saguenay (Ville), 2015 CSC 16, 2R.C.S.3, dossier : 35496).

En France, le Tribunal administratif de Nantes a demandé le démontage de la crèche de la

Nativité, installée dans l'espace du Conseil Général de Vendée lors de la période des fêtes de Noël, considérant la crèche comme « un emblème religieux », mettant à mal « la neutralité du service public à l'égard des cultes ». À l'évidence, la dimension patrimoniale de la crèche n'avait pas été retenue ici par ce tribunal, malgré l'argumentation du Conseil Général qui estimait que « Le respect de la laïcité n'est pas l'abandon des traditions et la coupure avec les racines culturelles ». Le 13 octobre 2015, la Cour administrative d'appel de Nantes, conforme aux recommandations de l'Observatoire de la laïcité, a « annulé » ce jugement. Dans son arrêt, la Cour administrative d'appel de Nantes a considéré que la crèche, bien que « constituée de sujets représentant Marie et Joseph accompagnés de bergers et des rois mages entourant la couche de l'enfant Jésus » s'inscrit « dans le cadre d'une tradition relative à la préparation de la fête familiale de Noël et ne revêt pas la nature d'un « signe ou emblème religieux » (Jugement du tribunal administratif de Nantes, 14 novembre 2014, Fédération de Vendée de la libre pensée, n° 1211647).

Le 16 juillet 2015, le tribunal administratif de Montpellier décide de laisser en place la crèche de Noël installée à la mairie de Béziers, au motif qu'elle ne suscitait pas de « troubles à l'ordre public », et qu'il manquait « une preuve de l'atteinte aux principes de laïcité et de neutralité » de la Mairie. Le tribunal a estimé que l'interdiction prévue à l'article 28 de la loi de 1905 ne concerne pas l'ensemble des objets ayant une signification religieuse, mais seulement ceux qui « symbolisent la revendication d'opinions religieuses ». Seuls les objets ayant un caractère « nettement symbolique » relèvent du champ de l'interdiction. La prise en compte du critère de la « présentation revendiquée de signes religieux », également retenu par le Conseil d'État dans une décision du 27 juillet 2005 n° 259806, préconisée le 7 avril 2015, par l'Observatoire de la laïcité.

Pourtant, l'Association des maires de France dans son guide de « bonne conduite laïque » à destination des élus locaux, condamne bel et bien la présence de crèches de Noël dans l'enceinte des mairies, « incompatible avec la

laïcité ». Une position en contradiction là encore avec l'avis du Ministre de l'intérieur qui, en 2007, déclarait que : « Le principe de laïcité n'impose pas aux collectivités territoriales de méconnaître les traditions issues du fait religieux qui, sans constituer l'exercice d'un culte, s'y rattachent néanmoins de façon plus ou moins directe. » (Tribunal administratif de Montpellier - 5^{ème} chambre - « la Ligue des droits de l'Homme » vs Commune de Béziers, N° 1405625, Audience du 30 juin 2015).

Au niveau européen, la Cour européenne des droits de l'homme a, quant à elle, déjà accepté la dissymétrie entre religions sur la base de critères culturels locaux, décidant, par exemple, que les crucifix installés dans une école publique ou dans des instances représentatives de l'État étaient un symbole de culture nationale plutôt qu'un cas de prosélytisme religieux; on ne pouvait donc demander leur retrait sur la base de leur caractéristique religieuse (Cour EDH, G.C. 18 mars 2011, *Lautsi c. Italie*).

En 2005, un tribunal italien avait déjà statué que des crucifix pouvaient être présents dans les bureaux de scrutin relevant de l'État; en 2007, le ministre italien de la Justice a décrété que le crucifix pouvait être affiché dans des édifices gouvernementaux puisqu'il s'agissait d'un symbole de la culture et des valeurs italiennes; ce qu'en 2011, la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'homme a confirmé, soutenant que le crucifix est essentiellement un symbole passif dans les écoles laïques et qu'il n'y avait donc pas violation du droit à l'éducation, tel que défini dans la Convention européenne (*Case of Lautsi and Others v. Italy*, Cour européenne des droits de l'homme, Requête n°30814/06, 18 mars 2011).

Si la présence de symboles religieux dans certains espaces publics amènent, comme nous venons de le voir par ces différentes décisions de justice, une variation dans leurs jugements, le port du voile suscite le même type de réactions, la restriction n'étant pas appréciée de la même manière en Allemagne, en Belgique, en Suisse, au Royaume-Uni ou en France. Voyons à titre d'illustrations, quelques

exemples tirés de ces législations européennes.

En Allemagne, la décision récente, rendue le 13 mars 2015 par la Cour constitutionnelle, a statué qu'une interdiction générale des manifestations religieuses fixant « l'apparence extérieure des enseignants et enseignantes dans les écoles publiques » n'était pas compatible avec la liberté de religion prévue dans la Loi fondamentale allemande de 1949. Pour les juges constitutionnels, le port d'un voile ou d'un bonnet n'est pas un « danger suffisamment concret » qui remettrait en cause la neutralité de l'État, ou perturberait le bon fonctionnement d'un établissement scolaire. Cette décision de la Cour de Karlsruhe revenait sur une première décision de la Cour constitutionnelle en 2003, alors que plusieurs Länders, en l'occurrence ceux de Bavière, du Bade-Wurtemberg et de la Hesse, avaient alors interdit le port du voile pour les institutrices et professeures dans l'enceinte des écoles publiques. En revanche, la question n'avait pas été posée en ce qui concerne l'interdiction éventuelle du port du voile et de tout autre signe religieux par des élèves allemands.

En Belgique, un jugement du 15 janvier 2008, du tribunal du Travail de Bruxelles (J.T.T. 2008, p. 140) a validé le licenciement d'une vendeuse des librairies CLUB pour faute grave, et motivé, notamment par le port du foulard. En 2013, si un jugement du tribunal du Travail de Tongres admet que la décision de la société HEMA de licencier une travailleuse intérimaire établit de manière directe, une distinction sur la base de la manifestation d'une conviction religieuse, le même tribunal semble reconnaître cependant à l'entreprise privée le droit de se revendiquer « neutre », au même titre qu'un service public. Autrement dit, si un règlement intérieur, imposant une tenue vestimentaire déterminée, avait été en vigueur dans l'entreprise, il n'aurait pu être question de discrimination fondée sur les convictions religieuses.

En 2001, dans l'arrêt Lucia Dhalab contre la Suisse (15 février 2001), la Cour européenne des droits de l'Homme a jugé irrecevable le recours d'une institutrice d'une école publique de Genève, contre une décision de la direction générale de l'enseignement primaire qui lui

interdisait le port du foulard islamique dans l'exercice de ses activités et responsabilités professionnelles. La Cour a donné raison à l'école publique, sur la base de la fragilité d'élèves âgés entre 4 et 8 ans; le port du foulard par une enseignante portant atteinte aux sentiments religieux des élèves et de leurs parents ainsi qu'au principe de neutralité confessionnelle de l'école. Au Royaume-Uni, en revanche, le foulard musulman et le turban sikh sont acceptés à l'école publique, notamment à la suite de la décision rendue en 1983 par la Chambre des Lords, qui a établi que leur interdiction équivaldrait à de la discrimination raciale.

En France, l'affaire de la crèche Baby Loup à Mantes-la jolie, très médiatisée, a ajouté à la confusion dans ce domaine. Rappelons brièvement les faits. En décembre 2008, de retour d'un congé parental, la directrice adjointe de la crèche fait part à la directrice de sa volonté de porter le voile. Étant opposée à ce comportement qui persiste, et malgré ses injonctions, la directrice met à pied la directrice-adjointe, puis la licencie pour faute grave le 19 décembre 2008; le règlement intérieur de la structure interdisant depuis sa création le port de signes religieux au nom du principe de « neutralité ». Dénonçant un licenciement abusif, cette salariée saisit alors la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations, créée par le Gouvernement français et intégrée aujourd'hui au Défenseur des droits), puis le Conseil des Prud'hommes, réclamant plus de 80 000 euros de dommages et intérêts. Après avoir reçu un avis positif de la Halde, la plaignante est déboutée par le Conseil des Prud'hommes de Mantes-la-Jolie qui valide son licenciement pour faute grave. Le jugement reconnaît « l'insubordination caractérisée et répétée » de cette salariée. Par la suite, la Cour d'appel de Versailles confirme le jugement du tribunal des Prud'hommes (27 octobre 2011) et souligne dans son jugement que la crèche Baby Loup doit « assurer une neutralité du personnel dès lors qu'elle a pour vocation à accueillir tous les enfants du quartier, quelle que soit leur appartenance culturelle ou religieuse, et que ces enfants compte tenu de leur âge n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse ». Le licenciement de

la salariée ne porte donc pas atteinte à sa liberté religieuse, et les restrictions imposées dans ce cas-ci par l'employeur sont justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Le 19 mars 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation, plus haute instance juridique française, rend un arrêt annulant la décision de la Cour d'appel de Versailles et par conséquent, le licenciement de l'employée de la crèche Baby Loup. A contrario, le même jour, un second arrêt de la Cour de cassation valide le licenciement d'une employée qui travaillait pour la CPAM (Caisse d'assurance maladie) et qui tenait à porter un bonnet « religieux », la présentant clairement comme appartenant à un groupe confessionnel. Par cette dernière décision, la Cour de cassation étend le principe de laïcité, en imposant la neutralité des agents de la fonction publique aux organismes de droit privé, chargés d'une mission de service public. « Les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé » a considéré la Cour de cassation (Banon et Chanlat, 2014, 2015).

La crèche Baby-Loup a fait appel de l'arrêt de la Cour de cassation. Le 27 novembre 2013, la Cour d'appel de Paris confirme le jugement du Conseil de Prud'hommes de Mantes-la-Jolie. Le 25 juin 2014, l'assemblée plénière de la Cour de cassation met fin à quatre ans de procédure, et déjuge un arrêt de sa propre chambre sociale de 2013. La cour rappelle que, selon le code du travail, une entreprise privée, ou une association dans le cas de la crèche, peut restreindre la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses, si cela est justifié par « la nature de la tâche à accomplir » et si la mesure est « proportionnée au but recherché ». Or, Baby Loup avait adopté un règlement intérieur, qui précisait que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités ». L'objet de la crèche étant d'accompagner la petite enfance en milieu défavorisé, sans distinction d'opinion « et d'œuvrer pour l'insertion sociale

et professionnelle des femmes (...) sans distinction d'opinion politique et confessionnelle », le licenciement est donc confirmé (Arrêt du 25 juin 2014 n° 612 Assemblée plénière n° de pourvoi : E 1328369).

Comme nous venons de le voir, la confusion des décisions de justice en matière de port de signes religieux, notamment de voile ou de turban, dans l'espace de travail a conduit en avril 2015 la chambre sociale de la Cour française de cassation à se tourner vers la Cour de justice de l'Union européenne pour lui demander de préciser les contours de la directive de 2000, dont l'objet était d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination dans le domaine de l'emploi, fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle et de connaître son avis sur la relation entre la liberté religieuse et l'intérêt commercial de l'entreprise (Arrêt n° 630 du 9 avril 2015 (13-19.855) - Cour de cassation -Chambre sociale). L'avis est toujours en attente.

Les exemples dans ce domaine étant nombreux, voici ce dernier cas exemplaire qui a également conduit la Cour de Cassation française à se tourner vers la Cour de Justice de l'Union Européenne pour interprétation de ce qui constitue « une exigence professionnelle essentielle et déterminante ».

Recrutée en 2008 en qualité d'ingénieur d'études par Micropole Univers, une société de conseil, d'ingénierie et de formation spécialisée, une salariée est licenciée en 2009 après avoir été récusée par un client, Groupama à Toulouse, chez lequel elle effectuait une mission de service informatique. « À la suite de cette intervention, explique l'employeur dans la lettre de licenciement adressée à la salariée et citée par la Cour de cassation, le client nous a indiqué que le port du voile, que vous portez effectivement tous les jours, avait gêné un certain nombre de ses collaborateurs. Il a également demandé à ce qu'il n'y ait « pas de voile la prochaine fois » (Lettre de licenciement adressée par son employeur Micropole Univers à la salariée le 22 juin 2009, cité in extenso par la Cour de cassation).

Si l'employeur avait en effet précisé, lors du recrutement de cette ingénieure, respecter totalement le principe de liberté religieuse de chacun, il avait ajouté qu'une fois en contact en interne ou en externe avec les clients de l'entreprise, dans l'intérêt et pour le développement de l'entreprise, le voile ne pourrait être porté en toutes circonstances. La jeune femme ayant refusé de s'engager à retirer son voile, est licenciée sans préavis, et saisit le Conseil de Prud'hommes de Paris, faisant valoir que son licenciement constituait une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses. Le jugement du 4 mai 2011 donne raison à l'employeur, estimant que le licenciement était fondé par une cause réelle et sérieuse. La Cour d'appel de Paris, par arrêt du 18 avril 2013, a confirmé le jugement. La Cour de cassation, à son tour, examine l'affaire et rappelle à plusieurs reprises dans ses attendus du 9 avril « que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ». C'est la raison pour laquelle sa chambre sociale a demandé un avis à la Cour européenne à ce sujet.

La question de la Cour de cassation posée à la Cour de Justice de l'Union européenne, est bel et bien celle que se posent aujourd'hui bien des managers d'entreprises. Dans ce dernier cas, le souhait d'un client d'une société de conseil informatique de ne plus voir les prestations de service informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieur d'études, portant un foulard islamique, constitue-t-il une exigence professionnelle essentielle et déterminante ? L'intérêt commercial de l'entreprise constitue-t-il un critère légitime de restriction de la liberté religieuse ? En se référant, ainsi à des « valeurs d'efficacité » (Tania Sachs « L'intérêt de l'entreprise en droit du travail » Séminaire « Propriété de l'entreprise » Collège des Bernardins, 2010), la faute du salarié pourrait se caractériser par les effets négatifs que son comportement a « sur le fonctionnement de l'entreprise » (Soc. 3/04/1981, Droit ouvrier 1982, p. 168). Néanmoins, comme il n'existe pas de définition claire de l'intérêt de l'entreprise, d'autant que

les réalités comptables peuvent être interprétées de différentes manières (Colasse, 2015), et que le « bien commun » ne reflète pas nécessairement l'addition des intérêts particuliers, il reste à définir des critères légitimes de restriction de la liberté religieuse en France, voire ailleurs en Europe.

Dans le contexte français, restreindre la liberté religieuse dans l'espace de l'entreprise doit en effet répondre à des critères légitimes, justifiés par la tâche à accomplir et proportionnés à l'objectif recherché. Pour ce faire, si l'on suit la jurisprudence actuelle, un certain nombre de critères existent déjà qui limite cette liberté en milieu de travail: le respect des règles d'hygiène et de sécurité, l'interdiction du prosélytisme, l'interdiction de la discrimination (y compris au titre de convictions religieuses), l'interdiction d'imposer à autrui un comportement en conformité avec ses propres exigences religieuses, le respect des obligations liées à la mission confiée au salarié, et définie par le contrat de travail, la compatibilité d'une pratique religieuse avec le bon fonctionnement des services de l'entreprise, la bonne organisation de l'équipe à laquelle est intégré le salarié, et l'intérêt commercial de l'entreprise. À noter ici que, quel que soit le critère retenu, la preuve de la non discrimination reste toutefois à la charge de l'entreprise.

Un autre élément à prendre en considération ici est la zone d'expression culturelle et religieuse à laquelle le comportement concerné renvoie:

1) Est-ce un comportement individuel qui n'a d'effet que sur la personne elle-même et sa vie privée ?

2) Est-ce un comportement qui aurait un effet direct sur le fonctionnement de l'entreprise et sa cohésion sociale en suscitant une séparation, voire une fragmentation sociale en fonction des pratiques religieuses de certains salariés (interdits alimentaires, tenues vestimentaires et signes ostentatoires, privatisation partielle de l'espace collectif, regroupement dans l'entreprise entre coreligionnaires)?

3) Sont-ce des demandes d'aménagement du temps de travail qui ont naturellement un effet sur le temps de travail des autres salariés, et plus largement sur l'organisation du temps collectif (jeûnes, prières, fêtes) ?

4) Est-ce un comportement qui porterait directement préjudice à l'intérêt commercial de l'entreprise (non respect du contrat de travail, refus de revoir son comportement à l'égard de la clientèle ou porte atteinte à l'image de l'entreprise)?

5) Est-ce un comportement qui remet en question certains principes fondamentaux de la société (égalité femmes-hommes, mixité, prosélytisme, discrimination) ?

Toutes ces questions ont conduit de nombreux auteurs à réfléchir à une question plus large qui est celle de la place que le principe de laïcité doit occuper dans l'espace public.

Espace public, expressions religieuses et laïcité

Aujourd'hui, notamment en France, la laïcité n'est pas seulement perçue comme une revendication politique, et un rempart contre les tentations dites communautaristes, mais apparaît aussi de plus en plus comme une revendication venant du monde managérial. A l'instar de ce qui existe dans la sphère étatique, la laïcité dans l'entreprise n'exigerait pas de ses salariés le renoncement à leurs croyances, mais imposerait la mise entre parenthèses de l'expression des convictions religieuses dans l'espace-temps de travail. Ce serait pour certains non seulement un moyen d'éviter la concurrence des pratiques mais aussi d'éviter la culpabilisation d'un fidèle par un autre fidèle à la pratique plus rigoriste. La laïcité apparaît ainsi comme un rempart à la fois aux discriminations et au prosélytisme, et la garantie d'une égalité de traitement des salariés, notamment entre croyants et non croyants.

C'est dans cet esprit, que, par exemple, le

Groupe de recyclage Paprec a adopté en accord avec l'ensemble des salariés une Charte de la Laïcité le 10 février 2014. L'article 5 de la Charte stipule que « La laïcité en entreprise implique que les collaborateurs ont un devoir de neutralité : ils ne doivent pas manifester leurs convictions politiques ou religieuses dans l'exercice de leur travail », ajoutant dans son article 7 : « Le port de signes ou de tenues par lesquelles les collaborateurs manifestent ostensiblement une appartenance religieuse n'est pas autorisé » (Paprec, 2014).

Notons que cette démarche n'a pas de portée légale contraignante, et que cette Charte de la Laïcité ne peut dans les circonstances juridiques actuelles, être intégrée au règlement intérieur de l'entreprise. Notons aussi que la revendication de la terminologie « La laïcité en entreprise » n'a aucun fondement juridique, puisque le principe de laïcité ne concerne à ce jour ni la vie privée, ni l'entreprise de droit privé, mais bien uniquement l'État et son champ d'action, notamment les entreprises du service public, voire les organismes privés ou associatifs à intérêt public (Languille, 2015; Weil, 2015).

La Loi du 9 décembre 1905 de séparation des Églises et de l'État énonce en effet des principes clairs qui ont valeur constitutionnelle dès lors que l'Article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 stipule que : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. » Les principes énoncés par la Loi de 1905 assurent la liberté de conscience et garantissent le libre exercice des cultes, sous les seules restrictions édictées dans l'intérêt de l'ordre public (Article 1). La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte (Article 2). Les cultes et leurs ministres restent néanmoins sous surveillance de l'État, puisque l'article 35 interdit les discours ou les écrits tendant à résister à l'exécution des lois ou les actes légaux de l'autorité publique. Le prosélytisme et toute pression de toute nature à exercer ou à s'abstenir d'un culte sont interdits par l'article 31.

La Convention européenne des Droits de l'Homme, quant à elle, stipule dans son article 9 que la liberté de manifester sa religion ou ses

convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui sont prévues par la loi et constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui (Convention européenne des Droits de l'Homme, Article 9 :2, « liberté de pensée, de conscience et de religion »). Si ces questionnements et ces débats sont particulièrement vifs en France, ils sont également présents dans d'autres pays, notamment européens, le débat autour de laïcité n'est donc pas une exclusivité française.

En Europe, comme nous pouvons l'observer, cohabitent trois modèles de relations entre les religions et l'État; le modèle de « séparation-coopération » ou de « neutralité active », que l'on retrouve en Allemagne, en Belgique, en Autriche, en Espagne, en Italie et en Suisse. Le régime d'Églises d'État, que l'on retrouve en Angleterre, dont le souverain est également chef de l'Église anglicane, en Grèce, en Islande, en Finlande et au Danemark, qui subventionnent l'Orthodoxie pour la première, et l'Église protestante luthérienne pour les autres (Le Parlement danois a pu ainsi voter en 1947, contre l'avis de la majorité des clercs, l'accès des femmes à la fonction de pasteur); et le régime de stricte séparation, que l'on retrouve en France, aux Pays-Bas et en Irlande. (Thierry Rambaud, Société, Droit et Religion 2, 2011, p113).

La France n'est donc pas la seule qui soit concernée par le débat de la place des religions dans le monde du travail, dans la sphère de l'État ou encore à l'école. La France n'est pas non plus le seul État en Europe à énoncer un principe de laïcité. Mais on peut observer des différences, les uns prônant une séparation stricte entre État et religions, d'autres cherchant à donner aux religions une place dans l'espace de l'État. Si les modèles français, britannique, allemand, belge, suisse ou nordique ont des approches différentes du pluralisme religieux, il faut aussi constater que depuis juin 2013, l'Union européenne discute de ces différents modèles et teste leur possible convergence; et que la Cour européenne a donné raison aux décisions des cours françaises d'interdire le voile intégral (la burqa) dans l'espace public, en

déclarant que ces décisions ne violaient pas la Convention européenne des droits de l'homme, et que le motif du vivre-ensemble invoqué, notamment l'une de ses conditions par le fait de montrer son visage, peut être légitimement invoqué par le législateur français pour réglementer cette pratique et donc que l'interdiction absolue est non disproportionnée par rapport au but poursuivi; la question de l'acceptation ou non du port du voile intégral dans l'espace public constituant, selon la Cour, un choix de société. Comme l'écrit Constantin Languille: « ...le respect plein et entier des droits de l'homme peut avoir pour conséquence la destruction des règles communes sans lesquelles il n'est pas possible de vivre ensemble » (2015, p129).

Une telle décision montre bien, encore une fois, la tension entre liberté et égalité des droits telle qu'elle est vécue dans chaque société à partir de sa propre définition du vivre ensemble. Au-delà du cas particulier du voile intégral, la question de la laïcité en Europe ouvre inévitablement le débat sur les demandes religieuses qui surgissent aujourd'hui dans le monde du travail, tout en étant liée à la manière dont chaque pays voit historiquement les rapports entre l'espace public et le religieux. C'est ce que nous allons voir maintenant en s'attardant à ce qui se passe en France.

Variations françaises autour du principe de laïcité

Dans une enquête récente, 83% des Français estiment que « l'entreprise doit rester un endroit neutre et ne pas prendre en considération les revendications d'ordre religieux », comme, par exemple, un aménagement du temps de travail pour pratique religieuse. Les Français privilégient très largement la neutralité religieuse, non seulement au niveau de l'État et des services publics où la loi l'impose déjà, mais dans la société en général et dans l'entreprise en particulier. Cet avis est partagé très largement par l'ensemble des confessions religieuses; 87% des catholiques, 79% des protestants, 92% des juifs et 69% des musulmans approuvant cette prise de position.

En outre, le nombre de Français favorables à l'expression du fait religieux dans l'entreprise régresse; ils étaient en effet 23% en 2013 contre 30% en 2010 (soit une baisse de 7 points) à considérer « normal que l'on aménage le lieu, les horaires de travail ou la restauration collective pour tenir compte des pratiques religieuses » (Observatoire Sociovision de la Société française, 2014).

82% des Français estiment également que « les signes d'appartenance religieuse doivent rester discrets en public »; ils étaient 79% en 2013. Le jugement diffère toutefois, selon l'appartenance religieuse. Ainsi, 49% des personnes de confession catholiques acceptent « la possibilité de trouver dans les cantines une alimentation adaptée à tous les préceptes religieux », alors que 88% des personnes de confession musulmane vont dans ce sens, et 55% de l'ensemble des Français. La laïcité reste une « valeur essentielle » pour 78% des Français. Si chacun n'y voit pas la même intensité, la religion est réaffirmée comme relevant avant tout du domaine privé. 79% des Français estiment en effet que « la religion est une question privée, les signes d'appartenance religieuse doivent rester discrets en public » (Institut socio-vision, Observatoire France, 2014). Mais, en France même, tous n'associent pas au terme laïcité la même signification.

Le principe de laïcité est un concept complexe dont la traduction directe en anglais n'existe pas. En anglais, par exemple, les termes utilisés pour exprimer ce principe sont le plus souvent « secularism » et « pluralism ». En France, la laïcité dans la diversité de ses interprétations, ne se limite pas à la seule dynamique de sécularisation, mais crée un lien social, historique et patrimonial entre tous les profils culturels en présence. En permettant à chacun de s'émanciper de sa communauté sociale de référence, le principe de laïcité fixe une continuité historique ferment d'une identité collective. Comme l'a rappelé récemment Patrick Weil, « ce qui fait l'identité de la France,... c'est la construction, par des générations de Français, d'une histoire sociale et politique commune qui donne des références particulières et a façonné notre identité » (2015, p160). En France, refuser le principe de laïcité peut être perçu à un niveau macro, comme un

refus de faire partie de la nation, au sens politique de ce terme, et dans le monde du travail, reviendrait à refuser de faire partie du projet collectif que représente l'entreprise. En mettant une supranationalité religieuse au dessus de la citoyenneté, l'intérêt collectif se trouve placé au second rang. Ce qui n'est pas acceptable dans le contexte français mais, peut-être, aussi dans bien d'autres pays. Comme le rappelle à nouveau Constantin Languille, « Si la fonction de la nation est d'unir au-delà des différences, il est peu probable que les droits de l'homme puissent parvenir au même résultat dans la mesure où leur objet est précisément de protéger les différences de la pression de la majorité ». Le sens de la communauté peut difficilement se fonder sur quelque chose qui sépare. La difficulté résulte de ce que les droits de l'homme ne sont pas une transcendance: ils permettent de délimiter la sphère dont chacun dispose pour manifester sa subjectivité mais ne peuvent constituer la référence commune qui transcende les différences de chacun et fonde la communauté en servant de support au sentiment d'appartenance. Cette fonction caractérise seule la nation. Savoir si l'on peut se passer d'un tel principe commun est la question brûlante de notre temps. La réponse à la question de la possibilité du cosmopolitisme est avant tout d'ordre philosophique: il faut porter un jugement sur ce qui tient le monde humain. Les solidarités horizontales, reposant sur des procédures de décision collectives inclusives et des mécanismes d'assurance sociale, suffisent-elles à assurer le vivre-ensemble ou les êtres humains ont-ils besoin d'une verticalité qui transcende les différences et unisse les cœurs, de sorte qu'ils se sentent appartenir à la même communauté politique? Le lien politique peut-il s'émanciper de toute transcendance? (2015, p130 et p134).

Héritier de l'esprit de la Révolution française et des consolidations faites par la Troisième République, réaffirmées par la suite dans l'établissement de la Constitution de la Cinquième République, c'est bien de citoyenneté dont il s'agit, mais tous les Républicains ne perçoivent pas cependant dans la citoyenneté les mêmes obligations, devoirs et droits. Jean Jaurès n'affirmait-il pas déjà en 1904 que : «La République doit être

laïque et sociale. Elle restera laïque si elle sait rester sociale»?

Les différences d'appréciation de ce qui relève ou pas du principe de laïcité ne datent donc pas d'aujourd'hui. Depuis la Révolution française de 1789, la confusion s'est installée par étapes successives, à la suite de la Loi de la séparation entre l'État et les Églises, de celle de la neutralité du service public, et aujourd'hui, des questions concernant le pluralisme religieux (Costa-Lascoux,1996).

Cette confusion règne au cœur même des entreprises de services publics. Par exemple, le projet de charte de la laïcité de la Branche Famille de la Sécurité Sociale française, tout en réaffirmant dans son article 6 la stricte obligation de neutralité à laquelle sont soumis les services publics (2015), avance dans le même document que les restrictions au port des signes religieux « sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnée au but recherché ». La RATP a senti, quant à elle, la nécessité de préciser récemment dans un guide pratique les principes de laïcité et de neutralité de l'entreprise. Les contrats de travail de ses employés rappellent en effet que « la RATP étant une entreprise de service public qui répond au principe de neutralité, vous vous engagez à proscrire toute attitude ou port de signe ostentatoire pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque » (Laïcité et neutralité dans l'entreprise, Guide pratique à destination des managers, 2013). Pourtant, dans ce même guide, la RATP élude la question des hommes qui refusent de serrer la main des femmes (ou vice et versa), précisant que l'entreprise ne pouvant codifier les marques de salut, ce refus « ne peut donner lieu à une sanction disciplinaire » (RATP, 2013).

Ce comportement est pourtant un acte discriminatoire reconnu par les tribunaux. En mai 2013, un employé de la ville de Bruxelles a ainsi été licencié en raison de son refus de serrer la main d'une collègue de travail parce que sa religion « lui interdit de toucher les femmes ». La Cour de La Haye a jugé, le 10 avril 2012, que le refus de serrer la main des femmes est « inacceptable » et constitue « une atteinte à l'égalité des sexes ». Le tribunal

d'Utrecht a tranché dans le même sens le 9 janvier 2013. La France a refusé la nationalité française à un ressortissant marocain en raison de son « attitude discriminatoire à l'égard des femmes ». Il avait notamment refusé de serrer la main de l'agent féminin qui l'avait reçu à la préfecture au motif que c'était contraire à sa religion (juillet 2010). La Cour de cassation française a également estimé que le contexte négatif du refus de serrer la main d'une femme, justifie avec d'autres éléments un licenciement (Cour de cassation, chambre sociale, n°08-41239, 10 novembre 2009). En d'autres termes, ces refus de signe de civilité ne s'identifie pas à un simple différent culturel, mais bien à une norme religieuse (Jancy Nounckele, Louis-Leon Christians, « La main invisible entre civilité et religion » Chaire de droit des religions, UCL, 2013). Ce comportement n'a donc pas sa place dans l'espace neutralisé d'une entreprise de service public, soumis au principe de laïcité.

S'agissant d'une pratique discriminatoire, ce comportement n'a pas non plus sa place dans l'espace d'une entreprise de droit privé. Accommoder le port de signes religieux et légitimer même de façon indirecte un comportement religieux dans un espace du service public, contribue sans aucun doute à la confusion qui règne sur ce sujet. La distinction entre les territoires qui doivent être neutres, et ceux dans lesquels l'expression religieuse peut se manifester librement, doit en effet être clarifiée. Un ancien premier ministre a d'ailleurs proposé que le non respect du principe de laïcité dans le service public soit qualifié de « délit d'entrave à la laïcité » (Interview d'Alain Juppé, JDD, 3 janvier 2016).

« Laïcité de séparation » versus « laïcité ouverte », c'est toujours au nom de la laïcité que les uns veulent la neutralisation de l'espace collectif, et que les autres veulent l'acceptation de toutes les expressions religieuses dans leur diversité. Il faut rappeler de nouveau ici que la laïcité dans la conception française, contrairement à ce que certains pensent, n'est pas le refus de la religion. La laïcité n'est ni athée ni fidèle à un culte, mais elle est a-religieuse (Baubérot, 2015). Ni religion républicaine, ni opposante aux religions, la laïcité accepte toutes les formes de religion, mais refuse l'irruption de leurs réglementations

dans l'espace de l'État. Garante de l'unicité et de l'indivisibilité de la République (Constitution de 1793, Article 1), la laïcité refuse toute pratique religieuse qui viendrait fragmenter la nation, opposer les communautés qui la composent, créer des schismes sociaux, parfois géographiques ou temporels, ou pire qui favoriserait la légitimation d'un droit différencié selon la culture religieuse. La laïcité n'est pas « contre » la pratique religieuse ou coutumière, mais décide où et quand elle est possible. Ce n'est pas aux systèmes de pensée religieux de définir ce qui relève du principe de laïcité, mais bien à la laïcité de définir l'espace d'expression des traditions d'inspiration religieuse et donc à l'État, garant à la fois de l'unité de la nation et des droits de chacun.

C'est la raison pour laquelle, en novembre 1903, George Clemenceau repoussait l'idée d'une « laïcité intégrale » y voyant le risque de « n'échapper à l'Église que pour tomber dans les mains de l'État » (« Discours pour la liberté du 17 novembre 1903); Jean Jaurès condamnait à son tour « tout ce qui pourrait ressembler à une atteinte au libre exercice des cultes ». Lors des débats de 1905 sur la loi de séparation des Églises et de l'État, se sont opposés en effet les partisans d'une laïcité athée, c'est à dire favorables à l'abolition des religions, que l'on pourrait également qualifier de laïcisme, influencé par le modèle de l'abolition de la monarchie, et les partisans d'une laïcité inclusive, protectrice des religions, c'est à dire favorable à une laïcité de cohabitation des cultes dans la République. Ce combat est encore vivace aujourd'hui. Même si le modèle d'une laïcité athée, fut repoussé en 1905 par la Chambre de Députés avec à peine 68 voix contre 494 pour le modèle actuel de séparation défendu par Aristide Briand et Georges Clémenceau, nombreux sont ceux qui, aujourd'hui associent à tort laïcité et athéisme, et imaginent qu'après la libération du joug monarchique, l'humanité doit se libérer du joug des religions. Cette laïcité antireligieuse est devenue aujourd'hui une proposition de management de la diversité religieuse dans certaines sphères du monde du travail.

La charte de la laïcité décidée par Paprec que nous avons évoquée plus haut, a eu l'avantage de poser concrètement la question de la place

de la laïcité, et donc des religions dans l'entreprise de droit privé. En fait, comme nous l'avons vu, le flou juridique qui accompagne les conflits d'ordre religieux dans l'entreprise désarme les managers et favorise les revendications en matière de pratiques religieuses. Les managers ont le sentiment de n'avoir le choix qu'entre deux attitudes : soit l'acceptation et l'accompagnement des demandes d'ordre religieux, soit prendre le risque de se voir accuser de discrimination en cas de non acceptation.

C'est la raison pour laquelle la très grande majorité d'entre eux appelle aujourd'hui de leurs vœux une clarification des règles de gestion des pratiques religieuses; et par clarification, ils ou elles entendent le plus souvent l'extension du principe de laïcité aux entreprises de droit privé. En effet, sur plus de huit cents dirigeants de PME (rencontrés par groupes de dix à vingt en deux ans) avec lesquels nous avons échangé sur les pratiques religieuses dans l'entreprise, la quasi totalité d'entre eux réclamaient le droit de bénéficier du principe de laïcité réservé à l'État (Banon, 2013). C'est également le cas des salariés français.

Si 55% des salariés disent avoir une relation à la religion, 84% des Français sont « d'accord », dont 60% « tout à fait d'accord » que « l'entreprise doit rester un endroit neutre et ne pas prendre en considération les revendications d'ordre religieux » (Observatoire Sociovision-Cofremca novembre 2014 ; sondage BVA 2013). C'est dans cet esprit qu'en 2011, le Haut Conseil à l'Intégration (qui n'est plus en fonction depuis 2012) avait produit un avis « Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise » proposant d'insérer dans le Code de Travail un article autorisant les entreprises à intégrer dans leurs règlements intérieurs des dispositions relatives à l'interdiction de tenues vestimentaires, au port de signes religieux et aux pratiques religieuses dans l'entreprise dans le but de maintenir une certaine neutralité dans l'espace de l'entreprise, tout en garantissant la liberté de croyances de chacun. Cet avis n'a pas donné lieu à une évolution de la réglementation dans ce domaine. Mais la question de la restriction de la liberté religieuse se pose aujourd'hui avec plus d'acuité encore, notamment à travers la

question d'étendre le principe de laïcité à l'entreprise de droit privé.

La HALDE affirmait en 2008 que « le principe dans l'entreprise privée est celui de la liberté de convictions et de la liberté religieuse, qui comprend celle de manifester sa religion. L'entreprise ne saurait être érigée en lieu neutre ou laïque en l'absence d'une disposition législative venant restreindre une telle liberté fondamentale » (HALDE délibération n°2008-10 du 14 janvier 2008). Jusqu'à présent, le principe de laïcité s'arrête aux portes de l'entreprise et la liberté de religion est au rang des libertés fondamentales. Remettre en question ces deux principes aurait des effets directs sur le modèle français qui élève l'égalité au rang de condition essentielle à la liberté véritable. « Le principe de laïcité désigne l'attitude de l'État face au religieux. Il n'est pas applicable à la société civile » (Conseiller rapporteur Jean-Guy Huglo, Semaine Sociale Lamy, n° 1577, p. 6).

Selon la réglementation actuelle, l'entreprise de droit privé n'est pas autorisée à discriminer au nom d'une promotion quelconque de la laïcité. Étendre le principe de laïcité à l'espace de l'entreprise privée peut paraître à court terme comme un bonne solution pour répondre aux difficultés de management de la diversité inédite des cultures et des traditions d'inspiration religieuse en présence dans la sphère du travail. Certains en effet considèrent la laïcité comme un projet de société en soi, mais il ne faut pas oublier que le principe de laïcité n'est pas un but, mais avant tout un moyen pour organiser le mieux vivre ensemble, dans l'égalité des droits et la séparation des sphères dans une république comme la France.

En créant le concept d'une laïcité à géométrie variable, celle-ci perdrait sa spécificité de pilier de la République. D'un principe fondamental, voire fondateur, la laïcité se réduirait à un simple principe philosophique. La laïcité risquerait alors d'être perçue comme une tendance, au même titre que toutes autres convictions religieuses ou politiques (Bernard Aldigé, avocat général « Le champ d'application de la laïcité » in Recueil Dalloz, n°14, 2013). En d'autres termes, si l'entreprise de tendance « laïque » est autorisée à réduire la liberté

religieuse de ses salariés, il sera alors difficile d'éviter le droit des entreprises de tendance « religieuse » à imposer leurs réglementations religieuses à leurs personnels.

L'extension du domaine de la laïcité à l'entreprise de droit privé risque de conduire inévitablement à la multiplication d'entreprises affinitaires, c'est à dire d'entreprises animées par un principe philosophique, religieux ou politique, à même de définir le modèle de fonctionnement de leurs activités. En créant les conditions d'une discrimination légale, nous favoriserions le développement d'entreprises communautarisées, créant de véritables schismes dans une République fondée sur un principe d'indivisibilité. En étendant le principe de laïcité à l'ensemble du monde du travail, nous obtiendrions le résultat contraire à celui recherché; c'est à dire la communautarisation de la société, avec le morcellement géographique et social qui l'accompagne, lequel conduirait inévitablement à des schismes culturels; ce que la notion d'entreprises de tendance intègre bel et bien dans sa définition.

La notion d'entreprise « de tendance » (terme emprunté au droit allemand et à la notion de tendenzbetriebe), c'est à dire d'entreprise « convictionnelle » ou confessionnelle, prônant une doctrine ou une éthique est en effet reconnue par le droit communautaire. L'article 4 de la directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 prévoit un assouplissement du principe de non-discrimination au travail au nom du « du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions ... de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation ».

Malgré l'absence de transposition de cette partie de la directive européenne dans le droit français, cette notion connue de la jurisprudence, est déjà prise en compte et permet de justifier des atteintes à l'égalité et à la liberté de conscience de salariés. C'est ainsi qu'en 1978, la Cour de cassation française a jugé que le licenciement à la suite du divorce et du remariage d'une institutrice, employée dans un établissement privé catholique, était justifié, dès lors que les convictions religieuses avaient

été évoquées dans son contrat de travail (Dame ROY Cass. ass. plén. 19 mai 1978, n° 76-41.211). Le divorce n'étant pas autorisé par la loi religieuse de l'établissement qui l'employait, l'institutrice aurait ainsi, selon la Cour, rompu son contrat moral avec son employeur. Pourtant, la liberté du mariage est un principe fondamental à valeur constitutionnelle. Le mariage est une union réglée par la loi civile et non par la loi religieuse. Chacun possède la liberté de se marier ou de ne pas se marier et nul ne peut sanctionner une personne pour avoir exercé ce droit. Ce n'est pourtant pas ce qu'exprime l'arrêt de l'Assemblée plénière « Dame Roy » du 19 mai 1978 (Cour de cassation, Audience publique du 19 mai 1978, n° de pourvoi: 76-41211)

Revoyons les faits en détail. Un établissement privé d'enseignement catholique, lié à l'État par un « contrat simple » (Sous contrat simple, l'État rémunère directement les enseignants, qui demeurent salariés de droit privé) le cours Sainte-Marthe, engage une institutrice en 1958. Celle-ci se marie, divorce, puis en 1970, se remarie. L'institutrice informe de son nouveau mariage la supérieure de l'établissement qui lui annonce que sa nouvelle situation conjugale ne lui permet plus d'exercer ses fonctions. L'institutrice sera licenciée et réclamera naturellement une indemnité pour rupture abusive du contrat de travail. L'ex-

affirmera que l'article L 122-45¹ du code du travail n'est pas applicable « lorsque le salarié, qui a été engagé pour accomplir une tâche impliquant qu'il soit en communion de pensée et de foi avec son employeur, méconnaît les obligations résultant de cet engagement » (Chambre sociale de la Cour de cassation, 27 novembre 1986 - Église réformée de France /Demoiselle Fisher, bull. n° 555). Autrement dit, dans ce cas, le salarié avait l'obligation d'agir en communion de pensée et de foi avec son employeur. La Cour de cassation considère dans son arrêt que bien qu'il y avait bien un contrat de travail, l'article L 122-45 devait être écarté en raison de la nature religieuse des fonctions, posant en principe que la finalité propre à l'entreprise constitue un motif légitime de discrimination.

Un troisième cas est celui d'un salarié, licencié pour adultère. Chargé de contrôler le respect des règles de la cuisine *casher* (conformité des aliments avec les interdits et obligations religieuses juives), ce surveillant juif a été licencié pour n'avoir pas respecté le commandement religieux prohibant l'adultère, ce qui remet évidemment ici en question, la frontière entre la vie privée et sa vie professionnelle. Ce salarié, vu son statut professionnel et les responsabilités religieuses qui en émanent, aurait semble-t-il du faire preuve d'une piété exemplaire et donc accepter des restrictions à sa vie privée sans « pouvoir se prévaloir de la liberté de vie privée pour conserver son emploi » (Conseil des Prud'hommes de Toulouse, 23 juin 1995, Cahiers prud'homaux, 9/1995, p. 159 ; arrêt du 17 août). Une décision qui rejoint l'analyse de la Cour de justice allemande, justifiant le

¹ Art. 122 45 du Code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou

licenciement sans préavis d'un cadre de l'Église mormone pour adultère ; son comportement pouvant contribuer à la dé-crédibilisation de son employeur. (Obst c. Allemagne du 23 septembre 2010)

Une restriction qui demeure pour le moins aléatoire si l'on en croit le cas d'un autre surveillant juif, licencié pour avoir respecté la loi juive, s'étant absenté vingt-cinq jours pour les obsèques de son frère en Israël (conformément à la loi juive). L'employeur n'avait alors pris en considération que la durée légale des trois jours de congé autorisés pour un deuil familial. La Cour d'appel a néanmoins considéré le licenciement injustifié, prenant en considération l'environnement spirituel de l'entreprise et le fait que le Consistoire de Paris avait proposé un remplaçant à l'entreprise : « Considérant que l'employeur a donné au restaurant qu'il exploite son caractère spécifique fondé sur une stricte observance de la loi juive, considérant que les relations contractuelles supposaient un attachement égal des parties à la loi juive, considérant que les relations contractuelles supposaient un attachement égal des parties à la loi juive, et le souci réciproque de l'appliquer sans restriction même au-delà du cadre de la mission de surveillant rituel. » (Décision de la cour d'appel de Paris, 25 mai 1990); une considération qui n'a pourtant pas suffi pour permettre à un curé d'une église de licencier son sacristain qui, pour des raisons religieuses, refusait de travailler le dimanche, jour « sacré » de repos (Conseil des Prud'hommes de Rennes, 8 juillet 1993, Cahiers prud'homaux, 7/1994, p. 111).

Enfin, une décision récente de la Cour Suprême américaine nous alerte sur la dérive potentiellement discriminatoire du droit des entreprises de tendance. En se fondant sur le « Religious freedom restoration act » adopté en 1993, la Cour Suprême a consacré en effet par son arrêt du 30 juin 2014 la notion d'entreprise de tendance à but lucratif, en estimant qu'une entreprise commerciale jouit du même droit constitutionnel à la liberté religieuse qu'une personne, créant du même coup un droit différencié entre salariés féminins et masculins. Les deux cas concernaient l'entreprise Hobby Lobby Stores et l'entreprise Conestoga.

Le premier cas, celui de Hobby Lobby Stores, est une chaîne de magasins spécialisée dans la vente d'articles de décoration. La famille Green d'Oklahoma fonde l'entreprise en 1972 avec la stratégie philosophique suivante : « Honorer le Seigneur dans toute ses activités, en conduisant l'entreprise en conformité avec les principes bibliques ». Le second cas est celui de l'entreprise Conestoga, spécialisée dans l'ameublement, les placards et les cuisines équipées. Fondée en 1964, en Pennsylvanie par de fervents chrétiens mennonites, l'entreprise a pour objectif d'« assurer un profit raisonnable en accord avec leur héritage chrétien ». Ces deux entreprises par la voix de leurs dirigeants ont refusé, au nom de leur convictions religieuses, de souscrire, au profit de leurs salariés, comme la loi américaine l'impose, des contrats collectifs d'assurance-santé qui prennent en charge un ensemble de contraceptifs, dont certains appartenaient à la catégorie des « pilules du lendemain », et donc de contribuer, selon eux, par la même, au financement de l'avortement.

L'arrêt de la Cour suprême, en garantissant la liberté religieuse des entreprises et de leurs dirigeants a donc restreint la liberté de leurs salariés. C'est un effet pervers équivalent à la dérogation à la loi, qui a permis aux Sikhs, comme nous l'avons présenté plus haut, de ne pas porter de casque de chantier ou en motocyclette. Il s'agit ici d'un droit octroyé au nom de la liberté religieuse, qui à terme peut-être défavorable aux individus, et crée des inégalités de droits et de traitement entre les personnes. Le développement d'un tel contrat moral, supérieur au contrat de travail, crée ainsi les conditions d'un droit différencié entre les salariés selon leur employeur.

La multiplication des entreprises de tendance, tout en faisant à terme imposer l'équilibre sacré/profane rendu possible par le principe de laïcité, ferait faire à nos sociétés un bond de plusieurs millénaires en arrière, en nous ramenant à des époques où la loi religieuse s'imposait à toute autre règle. De ce point de vue, la mise en place de telles entreprises serait sans doute le pire effet pervers d'une extension du principe de laïcité à l'ensemble du monde du travail.

Conclusion

Comme nous venons de le voir, chaque culture, croyance et tradition véhicule de nombreuses particularités, parfois contradictoires avec les fondements de nos sociétés démocratiques, particularités que, pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, nous envisageons de reconnaître dans leur diversité et de gérer avec équité. En essayant au nom de la tolérance de satisfaire tous les desideratas des uns et des autres, le risque que l'on court, est d'introduire un droit humain approximatif et influençable, selon la rigidité de la croyance ou la pression des traditions, de conduire à l'avènement d'une inégalité « légitime » entre les individus, et à la banalisation d'un processus d'exclusion, voire d'auto-exclusion de la collectivité d'une entreprise. Un certain nombre d'erreurs sont donc à éviter.

La première erreur serait de réduire un individu à sa communauté d'origine, et de lui reconnaître un droit différent sous le prétexte de son héritage culturel. Ce serait le caricaturer, le décrire à partir de traits grossiers et le priver de sa liberté personnelle de conscience et de son droit à l'équité. C'est un aspect que soulignent de nombreux auteurs (Banon, 2008; Pierre et Mutabazi, 2010 ; Lahire, 2006).

La seconde serait d'évaluer la diversité religieuse, en procédant par associations d'idées, sans chercher à connaître l'impact des particularismes sur le collectif concerné. Il y a des comportements qui peuvent être problématiques pour le vivre ensemble. Par exemple, lorsqu'un collègue refuse de serrer la main d'une femme parce que c'est une femme, on reconnaît explicitement la différenciation sociale des sexes et la marginalisation du féminin. De tels comportements sont incompatibles avec la définition du vivre ensemble dans une république laïque et conforte l'idée que les femmes relèvent en effet de l'impur ; ce qui est le vrai élément derrière ce comportement.

La troisième erreur serait d'imaginer que les croyances, les rites et les signes religieux sont identitaires alors qu'une religion n'est pas une

ethnie, et que la croyance ne se transmet pas génétiquement mais par adhésion. Il faut donc bien distinguer les droits collectifs d'un groupe ethnique de ceux d'une expression religieuse en milieu de travail. L'entreprise se trouve donc devant un dilemme: accepter, par principe, de s'adapter aux particularismes individuels et disparaître dans une inéluctable fragmentation jusqu'à ce que le concept même de cohésion sociale devienne un mythe lointain; ou rejeter, par principe, le multiculturalisme et disparaître aussi pour avoir renoncé aux valeurs universelles des droits humains, de liberté de conscience et de culte qui ont édifié cette même société. La question se pose donc du degré de reconnaissance des attentes individuelles face à la cohérence des attentes collectives; toute organisation ou entreprise se trouvant face à deux contradictions évidentes : comment faire des choix sans discriminer ? Et, sur quelles bases se forger une opinion juste par rapport à une demande religieuse sans avoir à entrer dans un débat religieux ?

A la lumière de ce que nous venons d'exposer, le niveau de connaissance en matière de fait religieux et en matière de droits humains, de même qu'une solide réflexion éthique deviennent des éléments cruciaux pour prendre des décisions à la fois éclairées et justes. Il y a en effet encore trop de décisions qui se fondent sur l'ignorance et l'absence de réflexion. Quand on voit qu'une grande municipalité de l'Ontario a enlevé le sapin de Noël du hall de l'hôtel de ville pour ne pas heurter les différentes sensibilités, on mesure le chemin qui reste à parcourir dans certains cas. Comme chacun sait, l'arbre de Noël n'a rien de religieux, tout comme le père Noël, deux éléments qui ont d'ailleurs été combattus par l'Église catholique lors de son introduction (Lévi-Strauss, 2013).

Favoriser la cohabitation des différences impose donc de se distancier de la pertinence d'une attente culturelle ou religieuse; la connaissance de l'anthropologie du contexte social concerné devient alors un élément clé de la réflexion qui précédera l'action en ce domaine pour mesurer les effets de ces différences sur la personne elle-même et sur la collectivité dans laquelle elle s'insère (Chanlat et al, 2013). Cette posture rejoint celle de John Dewey qui considérait au début du XXème

siècle que la religion n'avait pas sa place dans la gestion des affaires publiques pour deux grandes raisons:

1) la méthode propre à la religion en vue de fixer ses valeurs et de former ses croyances est à l'opposé de l'enquête ouverte et publique, propre à la gestion des affaires publiques ;

2) le langage religieux n'a de rôle à jouer que dans une vie religieuse animée par la foi qu'il l'anime, de ce fait, les croyants ne peuvent prétendre à imposer leurs idéaux à une communauté de citoyens sous prétexte qu'ils sont dictés et garantis par une autorité supérieure sacrée ou transcendante (Dewey, 2011; Quéré, 2015).

Autrement dit, comme le souligne Louis Quéré, « pour participer à la formation des fins et des valeurs dans le traitement des problèmes publics, ils (les croyants) doivent adopter les attitudes constitutives de l'éthique de l'enquête. Cette exigence est aussi coûteuse pour les non-croyants que pour les croyants » (2016, p143). Dewey en philosophe pragmatiste naturaliste et en défenseur d'une démocratie sociale, mettait de l'avant ce qu'on qualifie aujourd'hui de réflexivité du social, laquelle est d'autant plus pertinente selon lui qu'elle repose bel et bien sur une méthode qui exclut les croyances dogmatiques.

A l'heure de la guerre des Dieux, comme l'appelait Max Weber, et de la poussée des fondamentalismes religieux dans nos sociétés, le principe de laïcité est sans aucun doute celui qui garantit cette éthique de l'enquête à laquelle invitait John Dewey (Quéré, 2016). Car, pour lui, il faisait une distinction intéressante entre la religion et le religieux. Alors que la religion renvoie à « un corpus particulier de croyances et de pratiques qui ont une organisation institutionnelle plus ou moins contraignantes » (Dewey, 2011, p.93), le religieux, quant à lui, renvoie non pas à une expérience religieuse mais à une qualité d'expérience, c'est-à-dire à un ensemble d'attitudes qui produit une double harmonisation, celle du self et celle du self avec son univers environnant. Il fallait donc libérer selon lui le religieux de la religion (Dewey, 2011; Quéré, 2016).

De ce point de vue, la laïcité est un système permanent d'innovation sociale. Antidote à l'enfermement des individus dans leur communauté de référence (réelle ou fantasmée), émancipateur des temps coutumiers et des organisations sociales traditionnelles, la laïcité, par sa capacité à créer un espace de référence partagé, a vocation à accompagner l'expression d'une identité individuelle. Territoire de référence dans un monde globalisé où les territoires d'identification semblent s'évaporer, la laïcité n'a de sens que parce qu'elle n'est pas intégrale. C'est en quelque sorte une application de la distinction établie par Dewey entre religion et religieux.

Dans le modèle français d'une République indivisible, laïque, démocratique et sociale (Schnapper, 2007; Weil, 2005, 2015), l'État est en effet neutre et les individus sont des personnes uniques et singulières. Ils ne sont pas des éléments d'un tout, mais un tout en soi. Si, dans la sphère publique, la loi est claire, s'impose d'elle-même et ne demande qu'à être appliquée en cas de dérives ou à être simplement appliquée quand elle ne l'est pas, ce n'est pas le cas dans l'espace de travail qui relève strictement du droit privé.

Comme nous l'avons vu dans ce dernier cas, ce n'est pas l'espace de laïcité qu'il faut étendre aux univers de travail privé, mais bien étendre les critères d'appréciation, d'accompagnement et de restriction de la liberté religieuse dans l'entreprise. Il s'agit ici de redonner aux managers la liberté de faire des choix sereinement, en clarifiant les principes, en simplifiant les processus de décision, en adaptant les critères à l'activité de l'entreprise, à son image et son intérêt social et commercial. Les propositions récentes du comité Badinter sur la refonte du code du travail français vont tout à fait dans ce sens puisqu'il est écrit à l'article six: « la liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, ne peut connaître de restrictions que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché » (Badinter, 2016). Ce serait une manière de faire en sorte que tout le monde travaille à l'atteinte de

l'objectif sans que les convictions religieuses viennent perturber les performances économiques et la paix sociale interne.

Bibliographie

- Badinter, R, (2016), rapport sur la réforme du code du travail, République française.
- Banon, P, (2008), La révolution théoculturelle, Paris, Presses de la Renaissance, 2008.
- Banon, P, (2015) "Alimentation sacrée et restauration collective : Pour mieux comprendre les particularismes alimentaires d'inspiration religieuse et leur gestion dans l'entreprise", Cahier de recherche, chaire Management et diversité, université Paris-Dauphine.
- Banon Patrick et Chanlat, J-F, (2014), "La diversité religieuse et culturelle dans les organisations françaises contemporaines", Dauphine Recherche en management, L'état des entreprises 2014, Paris : La Découverte, collection Repères, pp 9-13.
- Banon et Chanlat (2015), « La diversité religieuse et culturelle dans les organisations contemporaines : constats et proposition d'un modèle d'analyse et d'action pour le contexte français », in Guenette, A-M, Mutabazi, E, von Overbeck Ottino, S et Pierre, P, Management interculturel, altérité et identités, Paris, L'Harmattan, pp119-150.
- Banon P, Chanlat, J-F, Périac, F et Bouville, G, (2013), Etat des lieux PME diversités, Représentations, perceptions et pratiques, Paris, rapport de recherche, Opcalia, chaire Management et diversité de l'université Paris-Dauphine et institut des sciences de la diversité.
- Barth, I (dir), (2012), Management et religion, Paris, EMS éditions.
- Bouchard, G et Taylor, C, (2009), Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation, rapport abrégé, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles, Québec, Gouvernement du Québec.
- Bowen, J, (2007). Why the French Don't like Headscarves : Islam, the State and Public Space, Princeton, Princeton University Press.
- Chanlat, J-F, Dameron, S, Dupuis, J-P, de Freitas, M-E et Ozbilgin, M, (2013a), «

- Management et diversité : lignes de tension et perspectives », Introduction au numéro spécial, « Management et diversité », *Management international*, printemps, vol 17, pp5-13.
- Chanlat, J-F, Davel, E et Dupuis J-P (editors), (2013b) *Cross-Cultural Management Cultures and management across the World*, Londres, Routledge .
- Jacqueline Costa-Lascoux, (1996), *Les trois âges de la laïcité*, Paris, Hachette.
- Dewey, J, (2011). *Une foi commune*, Paris, La Découverte.
- Dassetto, F, (1990), "Visibilisation de l'islam dans l'espace public", in Bastenier, A et Dassetto, F, (eds), *Immigrations et nouveaux pluralismes: une confrontation de sociétés*, Bruxelles, De Boeck-Wesmael, pp.179-208.
- Davel, E, Dupuis, J-P et Chanlat, J-F, (Dir), *La gestion en contexte interculturel*, Ste-Foy, Les Presses de l'université Laval ; CDRom, Télé-Université du Québec, Montréal, 2008.
- Éliade, M.(1969), *Le sacré et le profane*, Paris, Éliade, M. (1969) *La nostalgie des origines*, Paris
- Fischer, G-N, « Espace, identité et organisation », tiré de Chanlat, J-F, (Dir), *L'individu dans l'organisation, Les dimensions oubliées*, Ste Foy, Les Presses de l'université Laval, Paris, Eska, 1990 ; 2005.
- Galindo, G et Surply, J, « Quel processus d'apprentissage de la gestion du fait religieux dans les entreprises françaises », *Management international*, vol 17, printemps, 2013, pp37-49.
- Gonzalez, P, (2015), "Montrer les minarets pour imposer une Suisse "chrétienne". Les sources évangéliques d'une initiative populaire", in Stavo-Debauge, J, Gonzalez, P, Frega, R, (2015), *Quel âge post-séculier? Religions, démocraties, sciences*, Paris, Editions EHESS, pp249-284.
- Hassard, J, « Pour un paradigme ethnographique du temps de travail », tiré de Chanlat, J-F, (Dir), (1990,2005)*L'individu dans l'organisation, Les dimensions oubliées*, Ste Foy, Les Presses de l'université Laval, Paris, Eska.
- Héritier, F, (2007), *Masculin-Féminin*, 2 vol., Paris, Éditions Odile Jacob.
- D'Iribarne, P, (2008) *Penser la diversité du monde*, Paris, Seuil.
- D'Iribarne, P, (2013), *L'Islam devant la démocratie*, Gallimard, Paris,
- Haut conseil à l'intégration, (2011), *Avis : Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise*, Paris, 1er septembre.
- Héran, F, (2007), *Le Temps des immigrés*, Paris, Seuil.
- Hervieu-Léger, D et Willaime, J-P (2001), *Sociologies et religion : approches classiques*, Paris, Presses universitaires de France.
- Hervieu-Léger, D, (2001), *La religion en miettes ou La question des sectes*, Paris, Calmann-Lévy.
- Kimlycka, W (2001), *Politics in the Vernacular: Nationalism, Multiculturalism, Citizenship*, Oxford: Oxford University Press.
- King, J.E, Bell M.P et Lawrence, E (2009), « Religion as an aspect of workplace diversity : an examination of the US context and a call for international research », *Journal of Management, Spirituality and Religion*, vol 6, no1, March, 2009, pp43-57.
- Lahire, B, (2006), *La culture des individus, Dissonances culturelles et distinction de soi*, Paris, La Découverte.
- Languille, C, (2015), *La possibilité du cosmopolitisme*, Paris, Le Débat, Gallimard.
- Lévi-Strauss, C, (2013) *Nous sommes tous des cannibales*, Paris, Seuil.
- Loroux, N. (1981), *Les enfants d'Athéna*, Paris, Machalon, J-P, (2006), *Les relations de cultes avec les pouvoirs publics*, La Documentation française, Collection des rapports officiels.
- El Mouhoud, E.M et Oudinet, (eds), (2007), *L'Europe et ses migrants. Ouverture ou repli?* L'Harmattan.
- Özbilgin, M, Altman, Y, Bournois, F and Miller, D. *Handbook of Research in Religion and Spirituality in the Workplace*, Londres : Edward Elgar Press, (forthcoming).
- Pew Research Religion & Public Life Project, (2015),
- Pierre, P et Mutabazi, E, (2010), *Les discriminations*, Paris, Le cavalier bleu.
- Quéré, L (2015). "Religion et sphère publique au prisme du naturalisme pragmatiste", in Stavo-Debauge, J, Gonzalez, P, Frega, R, (2015), *Quel âge post-séculier? Religions, démocraties, sciences*, Paris, Editions EHESS, pp.113-145.
- Ranstad et Ofre, (2013), *Le fait religieux en entreprise*, Étude, Sciences Po, Rennes.
- Randstad et Ofre, (2015), *le travail, l'entreprise et la question religieuse*, Paris, rapport d'étude.
- Rousseau J-J, (1762), *Du contrat social*, livre IV, chapitre 8, *De la religion civile*.

Sarfati, G, E. (1997). L'étymologie sociale du mot juif, *Mots*, Volume 50 Numéro 1 pp. 138-142

Schnapper, D, (2007), *Qu'est-ce que l'intégration ?* Paris, folio, Gallimard, 2007.

Siberras, J-C, (2010), « Travail et religion dans l'entreprise : une cohabitation sous tension », *Droit Social*, no1, janvier, 2010, pp 72-75.

Stavo-Debaugé, J, Gonzalez, P, Frega, R, (2015), *Quel âge post-séculier? Religions, démocraties, sciences*, Paris, Editions EHESS.

Spinoza, (1670), *Traité théologico-politique*.

Syed, J, Klarsfeld A, Härtel, C-E and Ngunjiri, F, (eds) *Religious Diversity in the Workplace*, Cambridge, Cambridge University Press (forthcoming).

Tincq, H. (2013), *France, les religions et la laïcité?*, Paris, Le Monde.

Tribalat, M. (2013), *Assimilation La fin du modèle français*, Paris, éditions du Toucan.

Weil, P. (2005) *La République et sa diversité*, Paris, Seuil.

Weil, P. (2015) *Le sens de la république*, Paris, Seuil.