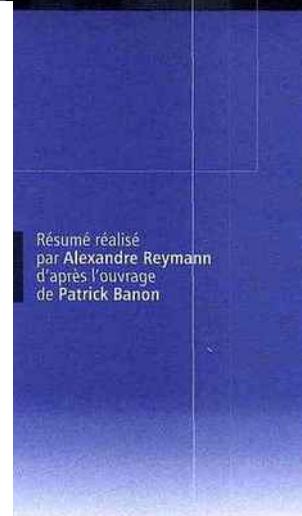




Dieu et l'entreprise

Comprendre et gérer les cultures religieuses

Qu'on le veuille ou non, la religion a fait son entrée dans l'entreprise. Le multiculturalisme fait émerger des questions qui, du fait de l'absence de réglementation précise, appellent des réponses complexes, car nécessairement personnalisées. *Patrick Banon* propose des solutions respectant les libertés individuelles tout en garantissant la cohésion sociale nécessaire à la performance collective.



Croyance et entreprise : quel rapport ?

S'accrocher à l'idée qu'il existe une frontière étanche entre le monde du travail et les cultures religieuses serait une illusion et une erreur d'appréciation des réalités de nos sociétés, qu'elles soient d'hier ou d'aujourd'hui.

Le monde du travail, principalement à travers l'entreprise, se trouve désormais en première ligne de cet immense mouvement de réforme de la laïcité et d'intégration des multiples sensibilités spirituelles qui constituent désormais la société française et la communauté européenne.

En France, la question de la gestion des cultures religieuses au sein de l'entreprise est indissociable de l'esprit de laïcité.

L'homme est religieux

L'homme est par essence religieux en raison des trois questions universelles que pose son existence : la naissance, la fertilité et la mort. Ces trois étapes, inhérentes au parcours d'un être, d'un groupe ou d'une nation, sont au fondement de la réflexion religieuse.

Quelles que soient les options historiques, économiques ou géopolitiques structurant son système de pensée, et quel que soit le type d'organisation religieuse qu'il choisit, l'homme

veut trouver une réponse logique, et surtout rassurante, au passage obligatoire de ces trois seuls.

Mais, perpétuellement tentées de maîtriser les réalités temporelles, les structures religieuses ont parfois tendance à repousser les frontières spirituelles, provoquant inévitablement des crispations identitaires.

La maîtrise de ces crispations et la prévention des réflexes d'intégrisme passent d'abord par une connaissance approfondie de la foi propre de chacun. C'est à ce prix que le monde du travail peut devenir un espace privilégié d'apaisement et de reconnaissance nécessaire à la dimension universelle de chaque croyance.

L'entreprise ne peut pas échapper au phénomène religieux

La véritable question posée est évidemment celle de la compatibilité des valeurs religieuses, qui sont personnelles, avec les intérêts de l'entreprise et, de façon plus large, celle de la compatibilité des différentes morales avec les valeurs républicaines.

Il suffit d'énumérer ses différents terrains d'intervention pour réaliser que la gestion des cultures religieuses dans le monde du travail n'est pas anecdotique : tenue

DIEU ET L'ENTREPRISE

Comprendre et gérer les cultures religieuses

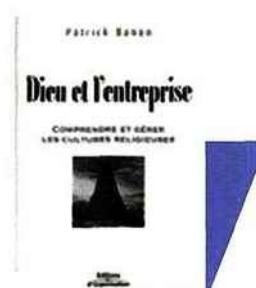
De Patrick Banon

Éd. d'Organisation

Déc. 2005

198 pages

22 €



**L'entreprise
est le reflet
de la société
et, à ce titre,
elle se doit
de prendre
en compte
tous les aspects
de cette société**

vestimentaire, absentéisme pour les fêtes, port de signes ou de symboles d'appartenance, respect des lois alimentaires, relations entre les hommes et les femmes, pratique de la prière... D'autant que les règles sont différentes pour chaque religion et que l'on en voit apparaître de nouvelles aujourd'hui, sans ignorer les sectes. La difficulté à laquelle se trouvent confrontées les entreprises est de parvenir à une harmonie en composant avec l'ensemble de ces singularités. Car, et c'est une situation unique dans l'histoire de notre république et de la laïcité, c'est d'abord à travers le monde du travail et les entreprises que l'unité de notre société pourra être préservée.

L'équilibre difficile entre laïcité, neutralité, religion dominante et respect des cultures minoritaires s'illustre de façon évidente dans le monde du travail, notamment en raison de la mobilité de plus en plus importante des ressortissants européens, de l'immigration extra-européenne, de l'intégration et parfois de la naturalisation des nouveaux arrivants. Chacun portant, avec lui, sa culture religieuse et son droit à la pratiquer, y compris en entreprise.

Le travail selon les religions

Réfléchir à une meilleure gestion des cultures religieuses dans le monde du travail n'implique certainement pas de tomber dans le piège du conflit identitaire recherché par certains politico-religieux plus médiatiques que saints, ou par quelques intégristes de l'athéisme d'Etat. Il s'agit au contraire de chercher à appliquer avec la plus grande éthique les valeurs qui nous rassemblent.

Le travail apparaît à certains comme une malédiction. Travailler est pour ceux-là un châtime permanent à subir, en paiement de la faute commise dans le jardin de la Création. Aspirer à se libérer du travail-punition, comme on se libère d'un boulet, passe naturellement par la glorification des loisirs, et l'assimilation

des responsables d'une entreprise à des esclavagistes.

Dans une perspective différente, le travail n'apparaît pas comme un châtime, mais comme le moyen de son salut. Le travail devient alors un vecteur de rédemption, permettant à l'homme de se purifier du péché originel. En fait, le travail rédempteur veut replacer l'homme à sa juste place face à sa divinité.

Cerner ces différentes approches permet de mieux comprendre les attitudes et les demandes, favorise la recherche de réponses adéquates.

La laïcité comme point d'équilibre

L'entreprise, reflet de la société

Si les premières lois qui ont régi les hommes étaient des préceptes religieux, le droit européen reste fondamentalement influencé par les lois bibliques, juives, puis chrétiennes. Religion et droit ont donc des vocations semblables. Il n'est pas étonnant que lorsque leurs lois se rencontrent, notamment dans l'espace de l'entreprise, il y ait risque de duel.

L'entreprise est le reflet de la société et, à ce titre, elle se doit de prendre en compte tous les aspects de cette société. Elle devrait pouvoir être un espace neutre pour ses salariés. Ce qui ne signifie pas un espace d'où toute expression religieuse serait exclue, mais bien un espace où la liberté de conscience des salariés serait prise en compte. Mais comment l'entreprise pourrait-elle répondre aux attentes philosophiques ou spirituelles de ses salariés, alors qu'elle est prise entre deux règles aussi importantes l'une que l'autre : le principe de non-discrimination à l'embauche, et l'obligation du respect de la vie privée ?

Si l'obligation de loyauté pèse autant sur l'employeur que sur le candidat, celui-ci n'a pourtant pas à fournir spontanément des

renseignements qui ne lui sont pas demandés Rappelons-nous que, lors d'un entretien d'embauche, les informations demandées ne peuvent avoir pour finalité que l'appréciation des aptitudes professionnelles du candidat

Les signes religieux en entreprise

Qui peut décider de la légitimité d'un signe, de sa dangerosité ou de sa neutralité ? Qui peut faire la différence entre un signe acceptable et un signe inacceptable ?

C'est là que résident les difficultés des législateurs à définir une loi compatible avec nos exigences de liberté de conscience et de non-discrimination, et notre attachement à un espace public neutre Ce n'est sans doute pas à un chef de service ou à un responsable des ressources humaines d'être contraint de prendre une telle décision

D'autre part, il est évident que le port d'une croix, d'une barbe, d'un foulard ou d'un voile ne diminue en rien les capacités professionnelles d'un salarié Néanmoins, le port du voile exprime deux réalités aussi contradictoires que complémentaires l'auto-exclusion et la discrimination Le symbole religieux (croix, étoile, poisson, perle, œil ou main) signale une appartenance à une communauté de pensée Son effet se limite à ce signalement Le symbole, inoffensif au regard de la cohésion sociale de l'entreprise, ne devrait en aucun cas poser de difficultés dans le monde du travail ou d'ailleurs dans toute sphère de notre société, tant que cette symbolique n'est pas porteuse elle-même de la volonté d'exclusion de l'autre

Le voile : un signe particulier

À l'évidence, le voile n'est pas considéré avec la même intensité que les autres signes et symboles religieux Sans doute parce qu'il crée, *ipso facto*, en effaçant son image, une exclusion de la femme d'une société où l'homme se retrouverait soudain gardien du seul regard autorisé

En fait, le port du voile va évidemment à l'encontre de toutes les valeurs d'égalité entre l'homme et la femme des démocraties occidentales Ne nous faisons pas d'illusions, l'inégalité entre l'homme et la femme s'est jadis exprimée aussi dans d'autres religions, de manière parfois moins visible, mais tout autant tranchée Avec le port du voile, le monde du travail est à nouveau sexué, l'homme et la femme se retrouvent séparés et, par la force des choses, a nouveau inégaux, autant dans leurs tâches que dans leur potentiel de carrière Il peut sembler que notre société fasse un bond en arrière dans le temps.

Aujourd'hui, dans nos entreprises, le port du voile ne risque-t-il pas de saper l'égalité des chances, tout en introduisant dans le monde du travail une dimension sexuée que les femmes tentent, à juste titre, d'effacer ? La jurisprudence française s'est donc attachée davantage à dénoncer une tenue vestimentaire qu'un signe religieux Mais espérer que le problème sera résolu au cas par cas est une utopie, car convenons-en, une femme voilée peut aussi être la meilleure informaticienne de son entreprise, un homme portant une kippa le meilleur gestionnaire et une femme portant une croix, la commerciale la plus efficace.

Laïcité, synonyme de neutralité ?

Le concept de laïcité développé au début du siècle dernier était déjà sujet à de nombreuses interprétations

Anticléricaux et antireligieux y voyaient l'exclusion définitive et sans appel du divin, le cantonnement exclusivement au domaine de la vie privée Il s'agissait en fait d'une vision autiste à l'essence même d'une pensée religieuse, inéluctablement créatrice de cultes de substitution et naturellement de mouvements politiques de nature intégriste Ceux qui voyaient dans la République une religion d'Etat espéraient de la laïcité une philosophie

Le port
d'une croix,
d'une barbe,
d'un foulard
ou d'un voile
ne diminue
en rien
les capacités
professionnelles
d'un salarié

La culture
religieuse
et le temps
de travail
entretiennent
une relation
étroite

à part entière, une religion sans dieu. Cette lecture erronée de la laïcité et de la religion omet que la symbolique politique ne suffit pas à elle seule à combler les vides les plus grands.

Déjà, en 1795, un décret repoussait les cultes aux frontières de la République :

- l'exercice d'aucun culte ne peut être troublé ;
- la République n'en salarie aucun ;
- la République ne fournit aucun local, ni pour l'exercice du culte, ni pour le logement de ses ministres ;
- la loi ne reconnaît aucun ministre du culte ;
- aucun signe particulier à un culte ne peut être placé dans un lieu public ou à son extérieur de quelque manière que ce soit...

La loi de séparation de l'Eglise et de l'Etat, en 1905, ne concernait qu'une religion pratiquement unique dans le paysage spirituel. La laïcité s'est construite autour des valeurs chrétiennes et non à côté.

Les relations entre l'Etat et les religions définissent les nouveaux repères de notre société. Le communautarisme semble soudain s'opposer au principe républicain d'intégration. Le multiculturalisme risque de donner naissance à une forme modérée de tribalisme, nourrissant contre toute attente des tensions raciales et confessionnelles, et naturellement des tendances intégristes.

Entreprise et exigences personnelles

Expression religieuse et temps de travail

La culture religieuse et le temps de travail entretiennent une relation étroite que l'on peut dater du premier millénaire de notre ère. En effet, à cette époque, le temps chrétien com-

mence à se structurer avec, notamment, l'introduction de jours fériés au calendrier officiel. La sainteté du repos hebdomadaire est ancrée dans les âmes des hommes, qu'ils soient croyants ou athées. Souvenons-nous que lorsque *Pompée* fit le siège de *Jérusalem*, il parvint à construire ses machines de guerre et à mettre pied sur les remparts en profitant du septième jour durant lequel les combattants judéens refusaient de poursuivre la guerre. Cet épisode, qui favorisa la victoire de *Pompée*, incita les sages à libéraliser le repos du septième jour, et à permettre de travailler et de se défendre sous certaines conditions.

Le débat, vingt-et-un siècles plus tard, reste toujours aussi présent.

Le choix du dimanche a permis aux chrétiens de respecter leur culte. Une mesure qui rassemble aujourd'hui tous les éléments d'une discrimination passive, puisque les non-chrétiens se retrouvent obligés de ne pas travailler le dimanche sans pouvoir l'échanger contre un autre jour de la semaine.

Rien n'est prévu dans le Code du travail concernant l'absentéisme lié aux convictions religieuses. Notons simplement que les dispositions énumérant les fêtes légales ne comportent, en matière de fêtes religieuses, que des fêtes chrétiennes.

La Cour de cassation a donné son opinion sur ce sujet, le 16 décembre 1981, en estimant que l'absence non autorisée d'un salarié pour participer à la fête de l'*Aïd el-Kébir* ne constitue pas une faute grave justifiant une privation de l'indemnité de préavis.

Dans la Fonction publique, une circulaire du 24 novembre 2003 rappelle en annexe que les principales fêtes catholiques et protestantes sont prises en compte au titre des fêtes légales, et donne pour information la liste des principales fêtes juives, orthodoxes, arméniennes, musulmanes et bouddhistes. La latitude étant laissée au chef de service d'accorder aux agents

l'autorisation de s'absenter pour participer à une fête religieuse correspondant à leur confession. Rappelons que les entreprises privées n'ont pas d'obligation de fermer leurs portes les jours de fêtes légales, excepté le 1^{er} mai.

Les dates chômées pour motif religieux devraient donc faire l'objet de façon générale d'une négociation avec les salariés et leurs représentants pour être précisés dans le règlement intérieur de l'entreprise, et pouvoir être inscrites dans les contrats de travail.

Pratique religieuse et restrictions alimentaires

Jusqu'où gérer le respect des lois alimentaires de certaines religions ? Aucun texte ne vient réglementer ces « obligations », même si certaines circulaires recommandent d'en tenir compte, déplaçant alors la responsabilité d'action vers les acteurs économiques et sociaux.

De fait, les responsables d'entreprise doivent donc prendre en compte cette réalité : la pratique religieuse peut ne pas être interprétée comme religieuse, mais plutôt sur le versant identitaire, parfois plus politique que spirituel. Quant au jeûne lié notamment au respect du *Ramadan*, lui aussi a fait son entrée dans l'entreprise. Il est possible que, selon leur profession, les personnes qui suivent ce précepte se trouvent dans l'incapacité physique d'accomplir convenablement et en toute sécurité les tâches demandées.

Si l'employeur est en droit de sanctionner celui qui ne se trouve pas volontairement en mesure de remplir ses obligations, il n'a aucune légitimité à le sanctionner si la carence est fondée sur un motif d'ordre médical. De son côté, le médecin du travail peut, en toute légalité, accorder, à la perspective d'un jeûne, un congé de maladie à cette personne, non au motif du jeûne lui-même, mais au motif des conséquences des privations. Le contrat de travail est donc suspendu pendant la période concernée,

le congé maladie étant alors à la charge de la collectivité. Ne serait-il pas plus juste que les absences pour motifs religieux, fêtes ou jeûnes, puissent être inscrites au règlement intérieur d'une entreprise et considérées comme des jours chômés officiels afin d'être rémunérées ?

Les entreprises communautaires

Le monde du travail risque de s'organiser de plus en plus régulièrement autour d'entreprises ethniques et confessionnelles à majorité juive, chrétienne, orthodoxe, protestante ou encore musulmane, qui apporteront à leurs employés la garantie du respect de leurs convictions religieuses.

Ces entités apportent, du fait de leur développement et de leur accroissement, une réponse instinctive à des besoins évidents de reconnaissance :

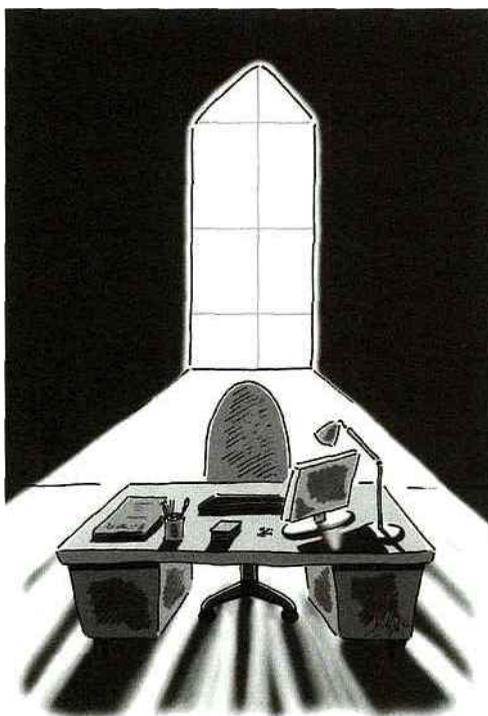
- besoin de travailler dans un environnement compatible avec sa propre religion : relations entre l'homme et la femme, tenues vestimentaires, ports de signes et de symboles religieux,
- exigence du respect des valeurs morales prônées par sa religion : mariage, non-divorce, refus de l'avortement, pudeur,
- volonté de pouvoir respecter les prescriptions de sa religion : alimentaire, prières, fêtes religieuses, jeûnes, pèlerinages...

Le communautarisme apparaît donc pour certains comme une solution rêvée, à travers la réalisation de micro-sociétés qui semblent dotées des qualités et des défauts d'un environnement spiritualisé. Le prosélytisme pourrait être inclus au bilan social de ces entreprises dont l'activité est menée au travers d'une philosophie religieuse, y compris dans des domaines supposés laïques. Nous sommes également face à une autre tendance jusque là tolérée et qui concerne l'ensemble des religions et des systèmes de pensée : l'embauche d'employés dont le profil moral doit correspondre aux valeurs

Le monde
du travail
risque
de s'organiser
de plus en plus
régulièrement
autour
d'entreprises
ethniques
et
confessionnelles

L'entreprise
constitue
un terrain
de conquête
privilegié
pour les sectes
totalitaires

religieuses ou philosophiques de l'entreprise, en excluant – quel que soit leur niveau de responsabilité – ceux ou celles qui ne répondent pas aux critères (relevant pourtant de la vie privée et non des capacités professionnelles). Ces entreprises communautaristes ou dites de « *tendance* » se situent en contradiction avec les notions de non-discrimination. L'excès de tolérance crée, ici encore, l'une des pires intolérances, celle fondée sur le contrôle de la vie privée. Car, en exigeant une adhésion spirituelle ou philosophique et des comportements en conformité avec ses valeurs, y compris dans la sphère extra-professionnelle, il n'est pas seulement ici question d'une forme de règlement intérieur moralisé, mais aussi de l'établissement d'une sorte d'inquisition « *moderne* », habilitée à juger de ce qui est bien ou mal, acceptable ou inacceptable avec pour unique référence des lois parallèles à la Constitution et au droit du travail.



Liberté d'expression religieuse au travail

Entreprise et mouvements sectaires

L'entreprise n'échappe pas aux mouvements sectaires. Reconnues ou non comme des religions, les sectes mettent en place un fonctionnement calqué sur les mythologies, qui ont mené au développement des diverses églises. Cette apparente similitude entre sectes et religions impose que la présence éventuelle d'adeptes de sectes au sein d'une entreprise soit connue.

Il reste à pouvoir faire la différence entre les sectes qui respectent les individus, et ne constituent pas une menace, et celles, dites totalitaires, dont la dangerosité est démontrée.

Ces groupes totalitaires déguisés en mouvement philosophiques ou religieux, parfois aussi à connotation thérapeutique, ont en commun une volonté et une capacité à obtenir de leurs adeptes une allégeance inconditionnelle, exprimée notamment à travers la rupture avec leur environnement familial et sociétal.

Derrière les mirages spirituels des groupes sectaires se dissimulent de véritables objectifs de pouvoir, d'enrichissement et d'exploitation des adeptes.

Le monde de l'entreprise n'a jamais été à l'abri des influences sectaires. Bien au contraire, l'entreprise constitue un terrain de conquête privilégié pour les sectes totalitaires. Au nom de la puissance financière recherchée, ces mouvements ne peuvent pas se passer de la sphère de l'entreprise et de son volet économique pour survivre et se développer.

La Société Générale du Nucléaire, filiale d'EDF, a été l'une des plus célèbres victimes de ces mouvements dans les années quatre-vingt-dix.

Parmi les cabinets du réseau Eurisys, engagés pour appliquer « sa charte des valeurs », se trouvait Game et Intellic Game Ingénierie qui utilisait les techniques prônées par Ron Hubbard, fondateur de l'Eglise de scientologie. L'antenne Rhône-Alpes de l'entreprise avait confié l'animation de stages de développement personnels aux entreprises PV Conseil et Otium, qui appliquaient elles-mêmes la méthode Avatar, créée par un responsable de l'Eglise de scientologie américaine.

Il faudra cinq ans aux syndicats, aux salariés et aux dirigeants d'EDF pour obtenir l'interruption de ces cycles de formation qualifiés de « rituels de type mystico-religieux ».

C'est par le biais d'organismes de formation, de conseil et de recrutement que les sectes démarchent le plus souvent les entreprises, d'autant que les sommes en jeu sont considérables.

A travers ces entreprises infiltrées, les sectes peuvent alors :

- développer un pouvoir économique actif ;
- étendre une forme de contrôle occulte mais aussi direct sur le fonctionnement de ces mêmes entreprises ;
- influencer des cadres et des entrepreneurs qui leur permettront d'acquérir la reconnaissance et la respectabilité dont elles ont besoin pour convaincre de nouveaux adeptes et augmenter leur chiffre d'affaires.

Manuela D. employée par la société X, spécialisée dans le reclassement des demandeurs d'emploi, s'aperçoit qu'un intervenant extérieur, au demeurant se présentant comme psychologue non diplômé, s'appuie pour son travail sur la « méthode Silva de contrôle mental », citée dans le rapport 2001 de la mission interministérielle de lutte contre les sectes.

La jeune femme alerte son employeur par le biais d'un memorandum confidentiel sur l'aspect sectaire de ces séminaires de développement personnel. Deux jours après elle est licenciée.

Finalement, le Conseil des prud'hommes de Nantes, puis la Cour d'appel de Rennes ont donné raison à la jeune femme et condamné la société X à lui verser 29 000 € de dommages-intérêts et d'indemnités compensatrices, ainsi que 10 000 € au titre du préjudice moral.

Le salarié a donc toute légitimité à s'inquiéter de dérives sectaires survenant dans l'entreprise qui l'emploie. Cependant, il est incontestable que l'entreprise se trouve pratiquement impuissante devant un salarié ou un collaborateur dont elle découvre l'appartenance à un mouvement sectaire. Tant que l'entreprise ne peut pas démontrer être pénalisée par cette situation, il reste difficile de procéder au licenciement de la personne concernée.

Liberté religieuse et contrat de travail

Dans le monde du travail, la plus grande difficulté consiste à réussir à concilier la force obligatoire d'un contrat de travail et la liberté de culte. La Cour de cassation a généralement choisi de privilégier la laïcité du contrat de travail à la liberté religieuse. Mais alors, comment faire respecter le principe de non-discrimination ?

« Nul ne peut être lésé dans son travail ou dans son emploi en raison de ses origines ou de ses croyances », annonce le préambule de la Constitution.

La liberté de religion, si elle relève d'abord du for intérieur, implique également celle de manifester sa religion individuellement et en privé, de manière collective, en public et dans le cercle de ceux dont on partage la foi. Une réalité à laquelle les entreprises doivent pouvoir faire face, de façon démocratique

La Cour
de cassation
a généralement
choisi
de privilégier
la laïcité
du contrat
de travail
à la liberté
religieuse

et neutre, sans pour autant remettre en cause la cohésion sociale de l'entreprise.

Un salarié ne peut demander un traitement de faveur fondé sur ses convictions religieuses, situation contradictoire avec la nécessité de ne pas léser une personne dans son travail en fonction de ses croyances. Le terme qui revient le plus souvent dans le cadre des relations des cultures religieuses avec le monde du travail est celui de « conciliation ». Ce qui signifie simplement que l'entreprise se trouve désormais seule responsable du maintien de la concorde et de l'égalité de ses salariés.

La liberté de religion se trouvant en permanence à la frontière d'autres droits individuels et collectifs fondamentaux, le respect des majorités et des minorités religieuses se doit de coexister avec les valeurs sociales indispensables au fonctionnement d'une société libre et démocratique, ainsi qu'avec les obligations économiques et sociales d'une entreprise.

L'internationalisation du travail et l'abolition des frontières au sein de la Communauté européenne sont indissociables de la mondialisation des cultures religieuses et du métissage culturel et spirituel des ressources humaines de nos entreprises.

En ces moments où nos sociétés occidentales sont interrogées par le « *renouveau religieux* », où la France a ouvert à nouveau le débat sur les notions de liberté et de port du voile (en l'occurrence cette fois la burqa), le rôle de l'entreprise est donc extraordinairement important. Elle joue un rôle éminent dans les processus d'intégration des cultures religieuses dans notre société tout entière.

Une gestion apaisée et équitable des cultures religieuses et philosophiques aura, souhaitons-le, pour conséquence l'avènement d'une seconde révolution spirituelle : celle qui verra, à travers le travail, la libération des croyances en même temps que la libération des croyants. ♦