

LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE : UN SUJET SENSIBLE EN FRANCE

Christine Charlotin,

Après avoir piloté la politique de communication interne et externe de trois groupes internationaux dans des contextes très multiculturels, Christine Charlotin est engagée depuis plus de 10 ans dans le conseil et la formation. Passionnée par les enjeux humains et la diversité, elle intervient auprès de grandes entreprises et organismes de formation sur les questions liées à l'intergénérationnel, au fait religieux, à la conduite de changements en contexte multiculturel ainsi que sur tous les enjeux de la non-discrimination. Pour mieux la connaître : www.openmindconseil.fr

Le paysage religieux de l'Europe - et celui de la France en particulier - est en plein bouleversement, exacerbé aujourd'hui par la montée de l'islamisme dans le monde et de tous les amalgames faits sur le sujet. L'ouverture des frontières, la renaissance du religieux avec les différences de sensibilités spirituelles, la tentation du communautarisme ou du repli identitaire, surtout chez la jeune génération, placent l'entreprise en première ligne. La gestion du fait religieux est devenue l'affaire de l'entreprise dans une France laïque et divisée sur ce sujet et dans une Europe qui représente le continent le moins religieux dans le monde. Cette situation implique pour les employeurs, les managers fonctionnels et opérationnels, les responsables des ressources humaines, qui ne sont pas théologiens, la connaissance d'un certain nombre de règles et de principes de droit à intégrer dans leurs pratiques professionnelles, pour faire face à une nouvelle réalité sociétale aussi sensible que médiatisée.

Le droit, la jurisprudence, les considérations du Défenseur des droits, les positions des partenaires sociaux... dessinent des perspectives qui peuvent apparaître encore discordantes, tant les décisions politiques restent en retrait et ne facilitent pas l'action cohérente.

L'ignorance de l'autre créant la peur et les tensions, ce sujet est plus que jamais d'une brûlante actualité. L'entreprise se trouve face à un immense défi, celui de contribuer à la pacification de la République à travers son action de cohésion sociale.

Après avoir défini les notions de laïcité et de neutralité, nous allons tenter d'éclairer dans le contexte de l'entreprise privée, les limites que l'on peut envisager aujourd'hui face aux individus souhaitant exprimer leurs

convictions religieuses et pratiquer leurs rituels, sans être dans une posture discriminante. Pour illustrer notre propos, nous nous appuyerons sur cinq cas concrets de situations observées en entreprises¹.

QU'ENTENDONS-NOUS PAR LAÏCITÉ ?

Au cœur des valeurs républicaines, la conception française de la laïcité est liée à la séparation de l'Eglise et de l'Etat et la liberté de culte et de conscience (loi de 1905). Cette séparation constitue un marqueur de cette laïcité qui se décline en France en trois principes fondamentaux : la neutralité de l'Etat, la liberté religieuse et le respect du pluralisme. Autrement dit, cette approche française de la laïcité a pour objectif de protéger la liberté d'expression religieuse qu'elle considère comme une activité privée.

Par ailleurs, la laïcité se veut être un dispositif juridique et politique de « pacification » dont la finalité est de permettre aux citoyens, qui ne partagent pas les mêmes croyances religieuses, de vivre ensemble avec leurs différences ; le but étant de favoriser une sociabilité harmonieuse y compris en entreprise. Contrairement à l'une des opinions les plus répandues à ce sujet, avoir « un esprit de laïcité » ne correspond pas à une logique d'exclusion des particularismes religieux, mais au contraire, au respect de leurs spécificités.

LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ

Le principe de neutralité, quant à lui, est la conséquence de la laïcité de l'Etat, qui fait devoir à tous les agents du service public de s'abstenir de manifester leurs croyances religieuses ou d'imposer aux autres leurs opinions philosophiques. L'obligation s'applique à tous les agents qui concourent à l'exécution du service public, qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires. Ce n'est pas la nature du contrat de travail qui détermine le principe de neutralité mais la participation du salarié à l'exécution du service public.

Mais qu'en est-il dans le secteur privé ? L'employeur ne peut imposer, comme c'est le cas dans la fonction publique, un devoir de neutralité.

Dans le public comme dans le privé, assurer aux salariés leur liberté de croire sans entraver la liberté de ne pas croire des autres n'est pas facile à mettre en œuvre. Car cela soulève une série de questions dont les réponses ne sont pas aisées à produire notamment dans les entreprises multiculturelles et multinationales actuelles, qui opèrent dans des régions du monde marquées par des croyances, des législations et des pratiques sociales et religieuses différentes :

- Comment ne pas se plier inconditionnellement à tous les particularismes, individuels et collectifs ?

¹ Nous n'avons pas abordé dans cet article tout ce qui touche aux « entreprises de tendance » ou entreprises « identitaires » qui ont pour objet ou pour vocation de promouvoir ou défendre des principes idéologiques, philosophiques, politiques ou religieux... et où les positions partisans peuvent être justifiées. Absentes du tissu législatif ou réglementaire français, mais connues du droit allemand, elles sont essentiellement des associations, des syndicats ou des partis politiques, des églises ou autres groupes à caractère religieux. Ce type d'entreprises est clairement identifié par le droit de l'Union européenne qui admet que les Etats membres peuvent maintenir ou intégrer une différence de traitement non discriminatoire lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

- Comment concilier libertés individuelles de conscience et intérêts collectifs de l'entreprise ?
- Comment déterminer le point d'équilibre entre liberté religieuse ou de conviction et exécution du contrat de travail ?

SAVOIR METTRE DES LIMITES ACCEPTABLES... MAIS SANS RISQUE DISCRIMINATOIRE

Dans un contexte économique et social touché par le chômage, qui exacerbe la peur des différences culturelles et les transforme quelquefois en motifs d'affrontements, quels conseils ou solutions donner aux entreprises confrontées à la gestion du fait religieux et dont l'activité amène des situations concrètes et singulières à apprécier *in concreto* ? Comment respecter l'exigence de la non-discrimination sous toutes ses formes (art. 1132-1 du Code du travail).

Le contexte français amène toute organisation à intervenir avec un triple objectif stratégique et pédagogique :

- Apprendre sur l'évolution des systèmes religieux dans une société laïque.
- Appréhender la difficulté des nouvelles relations entre les cultures religieuses et le monde du travail.
- Faire connaître et respecter les choix qui devront être faits sur l'organisation des pratiques culturelles dans l'espace collectif qu'est l'entreprise.

Le principe de base est posé mais la question de la posture à adopter avec les réponses concrètes qui s'y rattachent n'en est qu'à son balbutiement. Quelques spécialistes du sujet, à l'instar de Dounia Bouzar (2010, laïcité, mode d'emploi), des associations comme IMS-Entreprendre pour la cité, et très bientôt le Ministère du travail...écrivent des guides éclairant les principales interrogations des entreprises ; mais avec un droit encore très 'flottant' en la matière ; et qui dépend largement de l'environnement de l'organisation : conseiller une entreprise dans sa stratégie de Responsabilité Sociale en abordant le fait religieux reste complexe. Les entreprises font l'objet de revendications aussi concrètes que le port de signes religieux, le respect des prières ou fêtes rituelles, celui des obligations alimentaires ou du Ramadan...même le rapport Hommes/Femmes est directement concerné.

Toute pédagogie, certes classique et cohérente, peut être mise à mal devant les réponses concrètes qui donnent sens aux interrogations des managers. Le contexte social de l'entreprise comme son secteur d'activités influant largement sur la pertinence de la posture à adopter, il est recommandé de toujours tenir compte de la singularité de chaque situation. De même, les complications rencontrées comme les réactions des participants face à une sensibilisation sur la gestion des pratiques religieuses peuvent être d'une extrême disparité, et par conséquent, déstabiliser la position initialement choisie. Les tiraillements se font essentiellement sur l'acceptation ou non de la présence du sacré dans une organisation considérée par la majorité des français comme devant rester neutre quel que soit son statut. Plus encore, il serait préjudiciable de vouloir nier la puissance de l'émotionnel dans l'apprentissage et la prise de décision humaine. Les réactions ne se font pas uniquement sur des bases cognitives alimentées par le cadre juridique ou sur des principes rationnels ; elles sont dues aussi à un processus émotionnel. Autrement dit, imposer aux salariés quel que soit le niveau hiérarchique d'utiliser une logique purement rationnelle pour appréhender le fait religieux est peine perdue. Ce sujet ne peut s'accommoder d'une séparation entre la raison et la passion, il doit intégrer dans la pédagogie de sensibilisation, la contagiosité émotionnelle du collectif.

Dès lors se pose la question de savoir si le monde de la restauration collective, l'univers du luxe, de l'assurance, du bâtiment, du conseil ou des transports ... doivent avoir la même posture face à cette relativement nouvelle problématique du fait religieux en entreprise ? Comment éviter toute indignation de la part de participants représentant des entreprises dont la culture est profondément laïque ? Comment concilier la gestion du fait religieux avec le quotidien souvent historiquement déconnecté de toute religion ? Comment tenir un discours sur la gestion du fait religieux quand la performance de l'entreprise est menacée ?

Face à ces questions, il faut apprendre à réconcilier liberté de religion et bien-vivre ensemble dans un espace collectif, en éclairant des managers *perdus* devant la complexité des systèmes (entreprises privées par exemple) où aucune disposition législative ou réglementaire n'encadre spécifiquement cette problématique.

Autrement dit, la réponse est plus que jamais la sensibilisation des managers aux exigences du cadre juridique et à l'apport de l'éducation destinée à pallier l'ignorance de la culture religieuse de l'autre, dans un pays, la France, où la norme fut, pendant très longtemps, la religion du groupe majoritaire, c'est-à-dire le catholicisme, avec son calendrier républicain reflet de son histoire chrétienne, ses fêtes rituelles, ses habitudes alimentaires...

ETUDES DE CINQ CAS D'ENTREPRISES CONFRONTEES AU FAIT RELIGIEUX

Nous vous proposons à titre d'exemples de présenter cinq situations vécues par des entreprises privées aujourd'hui en France afin de montrer leurs approches spécifiques de cette problématique, au travers des attitudes et comportements, des pratiques et des procédures concrètes, développées pour vivre harmonieusement l'interculturalité.

Avant d'étudier ces cinq cas concrets, posons succinctement les bases juridiques de notre propre posture :

1. La liberté d'expression religieuse est la règle mais l'employeur peut y apporter des restrictions.
2. Les abus du droit d'expression sont interdits pour les salariés.
3. L'employeur doit être en mesure de démontrer que les limites sont fondées sur des éléments objectifs étrangers à toute forme de discrimination (art. L1121-1 Code du Travail).
4. Le salarié ne peut invoquer des prescriptions religieuses pour refuser d'exécuter sa mission contractuelle ou pour se soustraire aux obligations légales et réglementaires.

Les limites approuvées par le Défenseur des droits et sur lesquelles les entreprises peuvent s'appuyer pour prendre leurs décisions sont de six ordres :

- Hygiène et santé
- Sécurité
- Prosélytisme
- Réalisation de la mission
- Organisation du travail
- Intérêts commerciaux ou image de l'entreprise

Dans leur très grande majorité, les employeurs ne sont pas théologiens. Ils ne devraient donc jamais se positionner sur ce terrain pour asseoir leurs décisions mais se placer uniquement sur le plan professionnel, c'est-à-dire, défendre le bon fonctionnement de l'entreprise et faire appel à la notion de responsabilité de chacun dans un contexte collectif de travail.

CAS 1 : le refus de vendre de l'alcool

Un collaborateur nouvellement embauché dans une chaîne de restauration refuse de vendre des boissons alcoolisées. Cette position n'avait pas été évoquée par le salarié lors de son entretien d'embauche ; ce qui soulève deux principales questions :

1. Quelle est la mission précise de ce collaborateur dans le cadre de son contrat de travail ?
2. Les intérêts commerciaux de l'entreprise peuvent-ils être touchés par son refus de vendre les boissons alcoolisées ?

Deux types de réponses peuvent être envisagés :

1. L'accommodement raisonnable² ou compromis qui façonne le vivre ensemble social, souvent utilisé comme solution de sortie du désaccord dans le modèle québécois. L'entreprise entend alors être porteuse d'une ouverture sociologique, juridique ou sociale et accepte de prendre en considération la position du salarié, car elle est en mesure de trouver une solution sans trop de difficulté. Plus l'entreprise a du mal à trouver son capital humain, plus elle est tentée de répondre favorablement à la demande du salarié puisque l'enjeu devient la fidélisation d'une ressource devenue plus rare.
2. La rupture du contrat de travail ayant pour motif le refus d'exécuter la mission. L'entreprise affiche sa fermeté et réclame le respect des engagements du salarié lors de la signature de son contrat. Le rôle de l'employeur est tout d'abord de considérer la demande dans le cadre professionnel et de ne pas évaluer le bien-fondé du comportement religieux mais uniquement sa compatibilité avec la mission de travail et la performance de l'entreprise.

CAS 2 : le port d'un foulard au travail

Quelques jours après la signature de son CDI dans une compagnie d'assurances, une collaboratrice arrive sur son lieu de travail avec un foulard couvrant intégralement ses cheveux. Elle occupe un poste à la gestion de la paie.

Avant toute décision ou action visant à favoriser l'intégration de cette collaboratrice, le port du foulard par celle-ci invite son employeur à se poser les questions suivantes :

² L'accommodement raisonnable est une expression qui désigne la tentative des sociétés modernes de s'accommoder des exigences des différentes minorités ou d'assouplir une norme les concernant, au sein de la société civile, afin de contrer la discrimination et dans le but de respecter l'égalité des chances. Cette expression d'origine québécoise s'étend à d'autres pays francophones. Dans les pays anglo-saxons, elle est appelée « reasonable accommodation ».

Les employeurs au Canada sont dans l'obligation de rechercher activement une solution permettant à un salarié, un client ou autre bénéficiaire d'exercer pleinement ses droits. Mais il n'y a pas d'obligation d'accommodement en cas de contrainte excessive pour l'employeur.

1. Le foulard est-il un signe prosélyte ?
2. Impose-t-elle ses idées et ses convictions aux autres ?
3. Le port du foulard pose-t-il un problème d'hygiène ou de sécurité et empêche-t-il la salariée d'accomplir sa mission ?
4. Les intérêts de l'entreprise sont-ils compromis ?

Une posture à adopter dans ce cas précis où la personne n'est pas en contact direct avec la clientèle.

En soi, le foulard n'est pas un signe prosélyte ; il n'altère en rien la mission, l'organisation du travail ou les intérêts commerciaux de l'entreprise. L'employeur devrait être en mesure d'établir l'existence d'un trouble objectif causé à l'entreprise, et non sa simple « crainte » d'un trouble possible, pour exiger le retrait du foulard. Néanmoins, compte tenu de la culture d'entreprise, les réactions hostiles des autres collaborateurs du service mettent à mal le « bien vivre ensemble » et in fine la performance des équipes.

Sensibiliser sur la question de la gestion du fait religieux dans l'entreprise serait appréciable pour rappeler que la liberté d'opinion, de conviction et d'expression religieuse est la règle dans une entreprise privée en France. Concrètement, cela veut dire que l'interdiction de toute conversation à caractère religieux ou du port de tout signe religieux ne peut être imposée aux salariés. L'employeur ne peut contraindre, comme c'est le cas dans la Fonction publique, à un devoir de neutralité.

La récente loi El Khomri dans son nouvel article 1321-2 du Code du travail a pour objectif de sortir de l'impasse par un règlement intérieur qui pourrait dans certains cas restreindre les abus du droit d'expression des salariés du privé (le décret d'application est en attente) ; hélas, il faut bien constater que vis-à-vis de la réalité du terrain, cet article n'apporte pas de réponses concrètes aux problématiques actuelles des entreprises et les maintient dans une situation de flou juridique.

« Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés, si ces restrictions 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. »

Nous souhaitons souligner que nous évoquons ici le secteur de l'assurance et non un secteur où seraient présents des enfants ou des personnes âgées, par définition plus vulnérables et influençables (affaire Baby Loup)³ et amenant le législateur à prendre une position contraire.

Dans le secteur du luxe – vêtements et accessoires – le responsable serait en mesure de demander à la salariée de porter un des foulards vendus par la maison. C'est ce que nous appellerions à nouveau « de l'accommodement raisonnable » et la salariée aurait tout intérêt à accepter l'offre pour démontrer son ouverture, sa bonne foi et son attachement à l'entreprise.

Enfin, il est à noter que plus une entreprise est implantée dans un pays laïc, plus sa population tend à partager une représentation de l'entreprise comme espace profane. Moins le pays est laïc, plus sa population tend à partager une représentation de l'entreprise comme espace pouvant accueillir le sacré.

CAS 3 : le refus de se faire évaluer par une femme

Un manager opérationnel travaillant dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, très apprécié pour ses compétences professionnelles, a changé progressivement ses habitudes alimentaires, sa façon de s'habiller et porte aujourd'hui une longue barbe ... Au moment des entretiens d'évaluation de fin d'année, il refuse de s'entretenir avec la responsable des ressources humaines de sa filiale et demande un interlocuteur masculin.

Ce cas soulève deux questions :

1. La position de ce salarié est-elle acceptable dans l'espace collectif qu'est l'entreprise ?
2. Quel pourrait être l'impact social si la direction acceptait une telle requête ?

La posture à adopter est claire et unique :

La demande n'est pas acceptable. Dans ce cas, il est d'ailleurs inutile d'aller sur les limites du fait religieux. La discrimination Hommes/Femmes est évidente et le droit français est intransigeant sur la question (art. 1132 Code du travail. Critère du sexe). Cette demande, en discriminant les femmes, fragilise l'arsenal démocratique destiné à garantir l'égalité entre les genres.

Dans ce cas précis, nous pourrions supposer qu'une entreprise qui accepterait la demande du salarié le ferait a priori par souci de performance, le remplacement du salarié pouvant entraîner une problématique de

³ Licenciement en juin 2014 d'une salariée de la crèche Baby Loup, établissement associatif privé, au motif qu'elle portait un foulard islamique alors que le règlement intérieur de l'association imposait le respect des principes de laïcité et de neutralité à son personnel. La Cour de cassation a mis un point final à quatre ans de procédure en confirmant et justifiant le licenciement. ... 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 ». La Cour de cassation a précisé que cette restriction à la liberté de manifester sa religion ne présentait pas « un caractère général mais était suffisamment précise et justifiée par la nature des tâches accomplies, et proportionnée au but recherché ». Baby Loup avait 18 salariés en contact direct et permanent avec les enfants.

recrutement à court terme mais aussi la perte d'un élément jugé compétent dans son expertise technique, son réseau commercial ou son influence sur le marché local.

CAS 4 : La prière sur le lieu de travail

Chaque lundi, une importante réunion d'équipe réunit les membres d'un cabinet de conseil. Une consultante quitte à chaque séance la salle de réunion durant 10 mn, en s'excusant, pour faire sa prière.

Voici les principales questions posées par cette attitude récurrente :

En tant que dirigeant(e) du cabinet de conseil, les interrogations doivent se focaliser sur les deux points suivants : l'attitude de la consultante est-elle préjudiciable à l'ensemble de l'équipe ? Où est l'intérêt commun et le droit collectif ? L'employeur n'a pas de légitimité pour se placer sur le terrain de la théologie. Et ce n'est pas la religion en elle-même qui pose problème mais bien son utilisation lorsqu'elle perturbe le travail en équipe.

La posture pertinente à adopter :

La problématique est de gérer équitablement les rituels religieux présents dans le cabinet.

Pour ce faire, il faudrait demander à la consultante concernée de respecter les codes du travail en équipe ; des codes qui interdisent d'interrompre une réunion de manière récurrente pour commodité personnelle. Le critère « entrave à l'organisation du travail » pourra être mis en avant par l'employeur, car le comportement de la consultante crée un dysfonctionnement évident au sein de l'équipe alors qu'elle a toute la latitude nécessaire pour faire sa prière à d'autres moments de la journée sans pour autant perturber systématiquement la réunion d'équipe chaque lundi.

Travailler ensemble, tout en ayant des religions différentes nécessite d'accepter l'idée que la religion ne fait pas la loi et que les règles garantissent les mêmes droits et devoirs pour tous.

CAS 5 : la prise de congés pour une fête religieuse non inscrite dans le calendrier républicain

Le 1/3 des salariés d'un centre d'appels en France demande à prendre un jour de congé pour la fête de l'Aïd. Ces salariés estiment qu'ils devraient l'avoir sans avoir à poser une journée car les chrétiens ont droit à Noël.

Face à cette situation, le manager n'a pas, à titre professionnel, à se poser la question du bien-fondé de la loi ou des remarques de ses collaborateurs sur le sujet.

En revanche, son rôle de manager l'amène uniquement à vérifier que le fait de donner une journée de congé à un effectif important est compatible avec l'organisation et le fonctionnement du service, tout comme il le ferait pour la gestion du Shabbat, du Ramadan ou toute autre demande associée à un événement religieux, politique ou sportif majeur.

Si le manager se rend compte que l'absence d'un tiers des collaborateurs peut perturber la bonne marche de son service, il peut refuser la demande de tous ou d'une partie des salariés demandeurs.

Le refus de l'employeur doit évidemment être justifié par les impératifs liés à l'organisation de l'entreprise. Seuls des impératifs de service, totalement objectifs et étrangers à toute forme de discrimination, peuvent justifier sa réponse négative.

Si des difficultés risquent de venir de l'acceptation pour certains et du refus pour d'autres, l'employeur pourra tenir compte de la chronologie des demandes.

Le calendrier français est construit à partir des fêtes chrétiennes, fruit de l'histoire de la France, et cela provoque une disparité⁴ souvent à l'origine - comme dans ce cas - de tiraillements et revendications spécifiques au sein d'une équipe diverse. L'inverse peut se produire dans des pays à religions dominantes différentes.

EN CONCLUSION : MANAGER AU XXI^e SIECLE C'EST ETRE INTEGRANT

Au-delà du cas de la France sur lequel nous avons focalisé notre réflexion, les standards juridiques reconnus sur le plan international imposent de plus en plus la conciliation entre le respect de la liberté de religion et celui de la pacification des rapports collectifs. Les « accommodements raisonnables » sont en passe de devenir une norme sociale. La proportionnalité des mesures à leur but et la recherche d'une conciliation où patrons et salariés y trouveraient leur compte est en train de devenir un axe important des politiques et pratiques de gestion du fait religieux en entreprises. La jurisprudence sur le sujet est foisonnante. Le fondement juridique de l'accommodement raisonnable reste effectivement le principe de la non-discrimination et son corollaire d'égalité. L'approche anglo-saxonne et québécoise sous-entend que la culture d'un pays n'est jamais neutre et est élaborée par des groupes dominants, d'où la nécessité de rechercher une forme de compromis, avec une obligation de moyen et non de résultat.

Les cultures et pratiques religieuses sont présentes dans tout espace où se trouvent des femmes et des hommes qui ne laissent ni leurs valeurs ni leurs croyances à l'entrée des organisations. L'essentiel pour une entreprise est de savoir concilier les exigences spirituelles des personnes humaines qu'elle emploie avec les intérêts collectifs de la « communauté de travail » qu'elle constitue, avec des objectifs qui ne peuvent pas être atteints dans le conflit ou le blocage relationnels, le déni d'une partie de ses membres pour leurs appartenances religieuses spécifiques.

⁴ Autre différence notable, dans le secteur public, une circulaire du 23 septembre 1967 régit les absences pour motifs religieux. "Les chefs de service peuvent accorder aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession, les autorisations d'absence nécessaires." Aussi chaque année, le Ministère de la Fonction publique publie une circulaire précisant les dates des principales cérémonies religieuses. Juifs, musulmans, chrétiens orthodoxes et orientaux peuvent demander jusqu'à trois autorisations d'absence. Les bouddhistes ne bénéficient que d'une seule, la plupart de leurs fêtes se déroulant un dimanche. C'est un droit, mais le responsable du service peut le limiter en cas de nécessité de travail.

Dans cette optique, la France doit tenir compte des citoyens des 28 pays membres de l'Union Européenne qui peuvent circuler et travailler en dehors des frontières de leurs pays de naissance. Elle doit intégrer les multiples sensibilités spirituelles qui font partie de son paysage religieux. Le plus important est d'appréhender les bases du bien-vivre ensemble et ces bases ont pour corollaire la tolérance envers les différences et la mise en avant ou la priorité de l'intérêt collectif sur l'exercice des libertés individuelles.

Si l'intérêt collectif semble avoir perdu de son « autorité » - tant le lien devient difficile dans un monde en mouvement, et tant le XXI^e siècle fait la part belle à l'individualisme - l'entreprise reste encore aujourd'hui un des piliers du lien social et un haut lieu du pluralisme professionnel et culturel où peuvent se rencontrer différentes croyances et visions du monde. Par-delà les points de vue de chacun, des références communes peuvent prendre place et servir de base aux relations de coopération et de coexistence au travail. L'ouverture d'esprit et le respect des différences, qui caractérisent la démocratie, sont des piliers d'une laïcité bien comprise et bien vécue au sein des entreprises en France.

Bibliographie indicative

Banon, P. : Dieu et l'entreprise. Comprendre et gérer les cultures religieuses. Editions d'Organisation Paris, 2005

Banon, P. Tabous et interdits. Actes sud. Paris, 2007

Banon, P. Marianne en péril. Presses de la Renaissance, Paris, 2016

Bouzar, D. Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ? Albin Michel, Paris, 2009

Bouzar, D. Laïcité, mode d'emploi. Etudes de cas. Editions d'organisation. Paris 2010

Chebel, M. Manifeste pour un Islam des lumières. Hachette, Paris, 2012

Eliade, M. La nostalgie des origines. Gallimard, Paris, 1971

Eliade, M. Le sacré et le profane. Gallimard, Paris, 1965

Eliade, M. Histoire des croyances et des idées religieuses. Payot, Paris, 1989

Girard, R. La violence et le sacré. Fayard, Paris, 1972

Lamghari, Y. L'Islam en entreprise. Academia, Paris, 2012