



Football et ramadan : “ Dans les organisations privées, quelle que soit leur forme juridique, c’est la liberté de conviction et de manifester ses convictions qui prime ”

Lionel Honoré, Hugo Gaillard

► To cite this version:

Lionel Honoré, Hugo Gaillard. Football et ramadan : “ Dans les organisations privées, quelle que soit leur forme juridique, c’est la liberté de conviction et de manifester ses convictions qui prime ”. 2023. <hal-04072667>

HAL Id: hal-04072667

<https://hal.science/hal-04072667v1>

Submitted on 18 Apr 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Football et ramadan : « Dans les organisations privées, quelle que soit leur forme juridique, c'est la liberté de conviction et de manifester ses convictions qui prime »

Lionel Honoré est professeur des Universités en sciences de gestion à l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Brest.

Hugo Gaillard est maître de conférences en gestion des ressources humaines à Le Mans Université.

Publié le 14 avril 2023 à 10h00, sur Le Monde (web)

La décision de la Fédération française de football, opposée aux interruptions de match destinées à permettre aux joueurs de rompre le jeûne, est un choix politique, dont la limite est de renvoyer la responsabilité de leur comportement aux acteurs, estiment Hugo Gaillard et Lionel Honoré, spécialistes du fait religieux en entreprise, dans une tribune au « Monde ».

Fin mars, la Fédération Française de Football (FFF) a diffusé un communiqué rappelant l'interdiction de l'arrêt des matchs pour permettre à des joueurs musulmans de rompre le jeûne du ramadan.

L'origine de cette prise de position ne serait pas à chercher du côté d'une demande de joueurs ou de clubs professionnels, mais d'informations remontées indiquant que de telles interruptions se seraient produites durant des matchs amateurs. Pour justifier sa décision, la Fédération a fait référence à ses statuts, qui énoncent un principe de « *neutralité du football* ». Elle a également souligné, par l'intermédiaire de son président de la Commission fédérale des arbitres, qu'il y a « *un temps pour faire du sport, et un temps pour pratiquer sa religion* ».

Cette prise de position a rapidement été commentée et a parfois donné lieu à des réactions virulentes, allant jusqu'à en faire d'un côté un exemple d'une supposée islamophobie française et, de l'autre, de l'entrisme de la religion dans le football. Elle a également été opposée à celles d'autres fédérations étrangères qui ont accepté ces interruptions de match.

Si ce contexte précis a ses spécificités, il s'agit d'un cas exemplaire des situations et des questions que suscitent les faits religieux au travail. En effet, les arguments mobilisés par la FFF sont ceux qui reviennent le plus souvent dans le discours des dirigeants d'entreprises et des managers lorsqu'ils sont confrontés au fait religieux dans leurs situations de travail. Cela est particulièrement vrai dans les secteurs d'activité tels que ceux du sport, des loisirs ou du médico-social : le réflexe le plus fréquent est de se référer au principe de laïcité, puis de rappeler que la religion devrait être réservée au domaine privé ou intime.

Sur ce point, il faut redire que la laïcité, dans son volet de neutralité religieuse, concerne le secteur public et l'action publique. Dans les organisations privées, quelle que soit leur forme juridique (sociétés, associations, etc.), c'est la liberté de conviction et de manifester ses

convictions qui prime. L'organisation peut la restreindre mais pour des raisons précises (e.g. des règles d'hygiène ou de sécurité) et dans des circonstances précises. Elle ne peut imposer une restriction de liberté générale et non motivée à ses salariés en rendant la neutralité religieuse obligatoire. Deux critères s'imposent donc à toute restriction : la légitimité et la proportionnalité.

Il faut ensuite rappeler qu'au travail, les salariés sont des personnes dans toutes leurs dimensions. Ils ne sont pas simplement des compétences, des bras (des jambes pour les joueurs !), des capacités de calculs ou de *vista*. Ils viennent au travail tels qu'ils sont, sans laisser à la porte leurs soucis, leur caractère, leur imagination et, bien sûr, leurs convictions. Pourtant, le premier fait religieux au travail est l'invisibilisation. Une part importante des salariés cache sa religiosité et minimise sa pratique. Lorsqu'ils les rendent visibles, c'est le plus souvent à l'occasion de demandes ponctuelles d'aménagement du temps de travail ou du port de signes religieux. La part des situations problématiques est faible ([13% du total en 2021 d'après l'Institut Montaigne](#)) : il s'agit le plus souvent de comportements négatifs à l'égard des femmes, du refus de réaliser des tâches ou encore de prosélytisme, qu'il convient de condamner avec fermeté.

Le deuxième élément qui ressort des prises de position de la FFF et des réactions qu'elles suscitent est l'existence d'une tension entre deux manières de penser la place des faits religieux au travail et plus largement dans la société. Est-ce aux individus d'adapter leurs convictions personnelles au fonctionnement collectif, ou au collectif de travail de s'adapter en modifiant ses règles pour faire une place aux prescriptions religieuses ?

Si la priorité est donnée à l'intégration, cela implique de prendre en compte les règles et prescriptions religieuses pour organiser l'activité. Cela reviendrait effectivement à organiser (partiellement) le déroulement du match en fonction de la rupture du jeûne. Un certain nombre de questions se poseraient : pourquoi l'imposer à tous et toutes, acteurs et spectateurs, y compris ceux qui ont d'autres croyances, qui ne sont pas croyants ou pas pratiquants ? Pourquoi accepter une règle religieuse et pas la suivante, ~~surtout si les barrières de la préservation de l'organisation et des droits et libertés sont déjà remises en cause~~ - concrètement, pourquoi prendre en compte les règles d'une religion et pas celles d'autres religions ? Priment-elles sur la réalisation du travail et, à un autre niveau, priment-elles sur d'autres règles de la vie en société ? Certains observateurs ont pris pour exemple la « pause fraîcheur » qui existe dans chaque mi-temps en cas de fortes chaleurs, pour justifier la mise en œuvre d'une pause pour la rupture du jeûne. Mais dans ce cas, une différence est notable : la chaleur touche tous les organismes et il ne s'agit pas d'un choix, comme l'est l'observation du ramadan.

Si le fonctionnement collectif est retenu comme prioritaire sur les demandes individuelles, alors on recherchera des accommodements qui ne redéfinissent pas le fonctionnement mais l'adaptent ponctuellement, sans empiéter sur les droits et libertés des autres. Ces accommodements raisonnables, pragmatiques et situés dans le temps et l'espace, doivent permettre aux personnes d'articuler de manière satisfaisante pour eux leurs pratiques religieuses et professionnelles sans remettre en cause la réalisation du travail et les relations humaines.

La FFF a fait ici un choix qui peut être débattu et renvoie à une vision politique du sujet. Elle rejette l'intégration de la règle religieuse dans le fonctionnement collectif et renvoie la responsabilité de leur comportement aux acteurs, sans recherche d'accommodements raisonnables. Ce dernier point est sans doute sa principale limite. Une autre limite serait l'application d'une même règle aux deux contextes distincts que sont les footbals amateur et professionnel.

Comme l'ont rappelé certains arbitres, la séparation entre sport et religion est une valeur cardinale défendue par la Fédération ; mais sa décision répond aussi au souhait de ne pas modifier les règles du jeu. Trop peu d'organisations, et notamment d'entreprises, se posent réellement la question de leur politique en la matière et s'appuient sur un règlement comme a pu le faire la FFF. Il est dangereux sur ce sujet sensible d'être dogmatique ou trop pragmatique. Il est salutaire en revanche de se poser les bonnes questions et de prendre du recul avant de décider et d'agir, comme c'est aussi le cas avant d'applaudir ou de huer.