



Propos introductifs

Vincente Fortier

► To cite this version:

Vincente Fortier. Propos introductifs. Revue du droit des religions, 2024, 18, pp.7-13.
10.4000/12pbd . hal-04810390

HAL Id: hal-04810390

<https://hal.science/hal-04810390v1>

Submitted on 29 Nov 2024

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.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC 4.0 - Attribution - Non-commercial use - International License

Propos introductifs

Vincente Fortier

**Édition électronique**

URL : <https://journals.openedition.org/rdr/2393>

DOI : 10.4000/12pbd

ISSN : 2534-7462

Éditeur

Presses universitaires de Strasbourg

Édition imprimée

Date de publication : 17 novembre 2024

Pagination : 7-13

ISBN : 979-10-344-0240-3

ISSN : 2493-8637

Référence électronique

Vincente Fortier, « Propos introductifs », *Revue du droit des religions* [En ligne], 18 | 2024, mis en ligne le 17 novembre 2024, consulté le 26 novembre 2024. URL : <http://journals.openedition.org/rdr/2393> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/12pbd>



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

Propos introductifs

Vincente FORTIER

Université de Strasbourg / CNRS, Droit, religion, entreprise et société (DRES)

Depuis plusieurs années déjà, les colloques, ouvrages, articles consacrés au fait religieux dans l'entreprise – pour utiliser une terminologie la plus englobante possible – se sont multipliés. L'actualité législative et judiciaire, tant nationale qu'européenne, est importante et chaque décision est amplement commentée par la doctrine travailliste mais également par les spécialistes du droit des religions.

Dès lors et plutôt que de parcourir, une fois de plus, des thèmes par ailleurs excellemment développés, l'objectif de ce dossier est davantage de centrer la problématique du fait religieux dans l'entreprise autour d'une question qui interpelle tant le droit que les autres sciences humaines et sociales et que nous empruntons aux sociologues : « Comment articuler l'injonction paradoxale consistant à prôner d'un côté des politiques de valorisation de la diversité, de lutte contre la discrimination et à exiger de l'autre une forme d'invisibilité religieuse au travail¹ ? »

L'équation, voire l'aporie, semble complexe à résoudre lorsque l'on considère la possibilité de couvrir d'un voile d'ignorance la religion, les convictions dans l'entreprise, *via* le règlement intérieur de celle-ci, dans les conditions, à tout le moins assez lâches, posées par la Cour de justice de l'Union européenne et reprises par la Cour de cassation en chambre sociale. Comment, dès lors, prendre en compte, considérer, promouvoir, garantir la diversité ici religieuse

1. Le propos est emprunté à Cl. de Galember dans son appel à intention d'articles de la revue *Sociologies pratiques* pour la constitution de son numéro 39 sur le thème « La religion au travail ».

dans l'espace de l'entreprise privée, en faire une entreprise inclusive même si la notion d'inclusion ne se résume pas à l'accueil de la diversité religieuse, si celle-ci impose la neutralité des convictions – pas seulement religieuses, certes, mais nous savons tous que ce sont principalement celles-ci qui sont visées et plus précisément encore la religion musulmane – à ses salarié.e.s en utilisant la voie ouverte par l'article L. 1321-2-1 du Code du travail ?

Dans une tribune ancienne (*Le Monde*, 7 octobre 2011) consacrée aux personnes handicapées et intitulée « Société inclusive : un “projet” politique universel », Guy Hagège donne une définition de la société inclusive qui dépasse, à notre sens, le champ du handicap : « Une société dite “inclusive” s'adapte aux différences de la personne, va au-devant de ses besoins afin de lui donner toutes les chances de réussite dans la vie. L'inclusion exige donc, pour s'appliquer entièrement, la mobilisation et la volonté collectives des corps social, politique et économique afin de repenser leurs modes de réflexion et d'organisation pour l'intégration des personnes les plus fragiles. »

Une telle définition fait écho aux différentes contributions réunies dans ce dossier qui soulèvent les questions nombreuses et sous-jacentes à la problématique centrale. Ces questions peuvent s'organiser autour de trois pôles cardinaux.

Tout d'abord, celles-ci sont relatives à ce **renversement de paradigme** que la possibilité d'introduire dans le règlement intérieur de l'entreprise une clause de neutralité convictionnelle opère par la diffusion dans l'entreprise privée d'un concept, la neutralité, qui est la traduction juridique du principe de laïcité. La neutralité serait-elle le remède à tous les maux liés à la religion dont souffrirait cette enceinte ? En d'autres termes, la neutralité favoriserait-elle le vivre ensemble, en serait-elle le corollaire ? Rien n'est moins sûr : dans sa contribution (*La neutralité dans l'entreprise en droit européen des droits de l'homme*), Gérard Gonzalez souligne le caractère réversible des deux notions (neutralité, vivre ensemble). Selon l'auteur, « dans l'entreprise, la neutralité principielle doit être le respect par l'employeur du pluralisme, de la diversité de ses employés. La neutralité dévoyée (ou exclusive) devient celle de l'entreprise elle-même qui entend gommer toutes les différences visibles entre ses employés, différences qui pourraient se manifester par le port d'un signe ou vêtement particulier. La même binarité s'observe pour le “vivre ensemble”. La notion sonne comme un gage d'entente et de tolérance mutuelle. Son dévoiement raisonne de clameurs de défiance et de rejet de la différence, de l'autre ».

Il n'empêche : pour résoudre les tensions (réelles ou supposées), préserver la cohésion et la paix sociales, la réponse passerait par la clause de neutralité

convictionnelle dans l'entreprise. Lorsque celle-ci adopte ce type de clause dans le règlement intérieur, cela emporte un effet pervers pour les salariés, la voie de la discrimination devenant nettement plus étroite à emprunter. En effet, que reste-t-il de la possibilité de mobiliser en justice la discrimination en raison des convictions religieuses ? Telle est la question centrale de la très fine étude proposée par Nicolas Moizard (*La mobilisation contentieuse limitée de la discrimination au travail en raison des convictions religieuses*) qui se demande précisément si le critère des convictions religieuses a la capacité de bénéficier de l'ensemble des mécanismes de réalisation du droit de la non-discrimination.

Selon Mark Hunyadi, l'entreprise est devenue un lieu de frottement entre monde profane et monde religieux². Frottement et non pas dysfonctionnement, car le dysfonctionnement implique que quelque chose *ne va pas* dans le principe ou son application ; les revendications religieuses seraient une sorte de trouble de fonctionnement. Ici, il s'agit au contraire de montrer que l'écart entre les pratiques, et leur heurt éventuel, n'est pas précisément un dysfonctionnement social, mais appartient à la nature même du social : en l'occurrence, le frottement entre monde laïque et monde religieux est ce qui définit une société postséculière. Il s'agit donc « de fluidifier un frottement, non de réparer un dysfonctionnement³ ».

Comment, dès lors, fluidifier ce frottement ? Deux voies complémentaires et prometteuses sont suggérées dans ce dossier. L'une, proposée par Myriam Hunter-Henin (*L'enjeu démocratique de la régulation de l'expression religieuse sur le lieu de travail*) est d'analyser la régulation de l'expression religieuse dans l'entreprise au prisme de la démocratie, de ses enjeux et de ses exigences. L'entreprise, selon l'autrice, pourrait incarner les valeurs de la démocratie. Encore faut-il en déjouer les pièges. C'est pourquoi Myriam Hunter-Henin promeut « un modèle coopératif, dans lequel l'entreprise et l'État participent de façon distincte mais collaborative à un idéal démocratique commun. Entreprise et État collaboreraient dans une relation dialogique à renforcer les principes d'égalité, de liberté, d'autonomie et d'ouverture à l'autre. Dans cette œuvre commune, l'expression religieuse en entreprise, loin de constituer une inéluctable entrave, pourrait au contraire renforcer l'expérience de la démocratie ». L'autre voie, avancée par Hugo Gaillard, Jean-Christophe Volia et Lionel Honoré dans leur article (*Gérer le fait religieux au travail. L'angle*

2. M. HUNYADI, « Des entreprises postséculières ? », in S. MARTI, V. FORTIER, J. MAILA, M. HUNYADI, *L'expression religieuse en entreprise*, Paris, Le Bord de l'eau, p. 169, note 1.

3. *Ibid.*

mort de l'appropriation du droit par les entreprises et leurs managers), est une réflexion sur l'implémentation du droit en matière de régulation de l'expression religieuse au travail dans les organisations privées. De quelle manière les organisations définissent-elles, « outillent »-elles, et font-elles appliquer leurs postures ? Peut-on (doit-on) considérer le management comme un système quasi juridictionnel, et l'intégrer plus encore aux réflexions actuelles sur l'élaboration et la vie du droit dans les organisations ? Il s'agirait pour les managers de s'approprier le droit au plus près de leurs préoccupations de terrain. Bel exemple de dialogue entre les disciplines !

Ensuite, les questions liées à la problématique centrale de ce dossier touchent à **l'identité de la personne** : peut-elle se compartimenter ? Peut-elle être artificiellement scindée en une identité privée limitée au for intérieur de la personne et en une identité publique, au sens où cette même personne devrait en quelque sorte se dévêtir de ses convictions religieuses, pénétrant dans l'enceinte de l'entreprise privée qui, *de facto*, ferait partie de la sphère publique ?

La question de l'identité dans ses heurts et malheurs, a été abordée dans un précédent dossier de la *Revue de droit des religions*⁴, Gérard Gonzalez dans son introduction soulignant combien elle est porteuse « de frustrations, déceptions, colère, haine parfois ». L'identité ici religieuse, puisqu'il s'agirait de la neutraliser, est-elle « un redoutable instrument de fragmentation de l'universalité des droits humains, ou plutôt de la déconstruction de ce mythe de l'universalité des droits humains né, pour faire court, au lendemain de la seconde guerre mondiale dans l'enthousiasme de l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme » ? Rapportée au monde de l'entreprise, comment articuler identité religieuse et identité professionnelle ?

Comme le relève Alain Supiot, le travail n'est pas séparable de la personne du travailleur et son exécution mobilise un engagement physique, une intelligence et des compétences qui s'inscrivent dans la singularité historique de chaque vie humaine⁵.

Toutefois qu'entendons-nous ? Que la poussée du communautarisme religieux semble établie et que l'entreprise serait devenue un lieu d'affrontements intracommunautaires.

4. *Revue du droit des religions*, n° 10, 2020 : doi.org/10.4000/rdr.1168 [consulté le 6 juin 2024].

5. A. SUPIOT, « Commentaire de l'Avis sur la laïcité de la CNCDH », in Ch. LAZERGES (dir.), *Les grands avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme*, Paris, Dalloz, 2016, p. 292-307.

Certains considèrent que l'entreprise tient une place symbolique dans la société. Elle serait, avec l'école et le milieu associatif, cette sphère sociale dans laquelle se construisent les identités⁶. L'entreprise, « dès lors qu'elle est un lieu de fabrication du lien social et de construction d'identités professionnelles et sociales », si elle laisse se déployer « des revendications que l'on peut qualifier de dés-intégratrices [...], certaines formes d'engagements, qu'ils soient politiques ou religieux, peuvent conduire à une segmentation de la Société qui se manifeste au sein de l'espace public⁷ ». Cela signifie que si le communautarisme se déploie dans le milieu de l'entreprise, interdire réciproquement les manifestations religieuses dans l'entreprise serait le moyen d'endiguer la diffusion du communautarisme dans la société civile. Il s'agirait d'empêcher la diffusion dans la société d'une menace séditionnelle, celle du communautarisme religieux, en limitant les restrictions à un domaine sensible. Ce serait empêcher la constitution d'un « État dans l'État⁸ ».

Certes et comme le soulignait déjà Carbonnier, on assiste à un processus de pulvérisation du droit en droits subjectifs ; selon certains auteurs, comme Guy Harscher, le risque serait grand d'une tribalisation de la société en laissant les individus soumis à autant de règles différentes qu'on leur attribuerait d'appartenances et dès lors, selon l'auteur, les communautés linguistiques ou religieuses doivent être domestiquées par l'État⁹. Certes encore, on peut considérer avec Alain Supiot dans son commentaire sur l'avis de la CNCDH sur la laïcité¹⁰, qu'il est inconséquent de chercher à imposer en France entre la loi républicaine et les lois religieuses des « accommodements raisonnables » qui sont incompatibles avec le principe de laïcité.

Ces positions ne sont pas infondées. Mais faut-il réduire l'articulation entre religion et travail à la seule situation de conflictualité, qui est loin d'épuiser la réalité des liens qui se tissent entre vie professionnelle et religion ? La contribution de Claire de Galember (*Ce que la « nouvelle laïcité » fait à la régulation du fait religieux au travail*) nous invite à cette réflexion : ainsi, l'autrice montre-t-elle que la religion (ici l'islam) était initialement considérée comme une ressource de régulation sociale dans les usines et que

6. N. MAGGI-GERMAIN, « Communauté, communautarisme, religion et fait religieux : de la nécessité d'opérer quelques clarifications sémantiques et juridiques », *Dr. soc.* 2015, p. 674, cité par S. RAMACIOTTI, *Laïcité et droit privé*, thèse, Paris 2, 2021, n° 471 et s.

7. *Ibid.*

8. S. RAMACIOTTI, thèse précit.

9. G. HAARSCHER, « Les droits collectifs contre les droits de l'homme », *RTDH* 1990, p. 231 et s., spéc. p. 233-234.

10. Précit.

peu à peu, elle fut édifée en « un problème public ». Les grèves qui affectèrent l'industrie automobile dans les années 1980 étaient moins fondées sur des revendications religieuses que sur le respect de la dignité et de l'égalité salariale. Le « problème musulman » s'est ensuite déplacé vers l'école puis a gagné l'espace de l'entreprise. L'arrière-fond politique est omniprésent dans le processus de conflictualisation de la question du port du voile.

Enfin, d'autres questions ont trait à la **conception que l'on se fait de la fonction d'une entreprise**. Centre de production économique ou relais de valeurs sociales ? Ne faut-il pas les conjuguer ? Le *Guide du fait religieux dans les entreprises privées* du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, mis à jour en 2023, s'ouvre par cette phrase : « L'entreprise a une finalité économique mais elle est également un lieu de socialisation, de discussions, d'interactions, voire parfois de confrontation puisque le salarié y est aussi un individu avec son histoire, ses convictions, sa culture, ses croyances ou sa non-croyance. »

Peut-on considérer aujourd'hui sa seule fonction économique, productive, au regard, notamment, des enjeux sociaux ? Promouvoir et faire vivre la diversité notamment religieuse dans l'entreprise privée peuvent-ils être la « raison d'être » de l'entreprise ? La loi PACTE appelle à un dépassement des seules considérations financières ou économiques. Ce « supplément d'âme » introduit par la loi PACTE, à savoir le but collectif moral et social poursuivi par l'entreprise, modifie la définition de l'entreprise : celle-ci ne se définit plus seulement par ce qu'elle fait mais pourquoi elle le fait. Cela suppose d'engager dans l'entreprise une réflexion sur les valeurs. Mais que recouvre ou pourrait recouvrir la raison d'être, facultative dans les sociétés n'ayant pas de mission, obligatoire pour les sociétés à mission ? Dans sa contribution (*La raison d'être : la religion de la société ?*), Fleur Laronze décline en une palette aux multiples nuances cette notion carrefour, la rapprochant de la tendance et de la neutralité mais la confrontant à l'impératif économique, omniprésent. Or comme l'observe justement l'autrice et une fois de plus, entre les discours affichés et la réalité des pratiques, l'écart est grand !

Ne convient-il pas de réfléchir sur « la possibilité d'introduire dans un droit uniforme des brèches qui ne sont pas des gouffres » comme le suggère Daniel Gutmann¹¹ ? Aux termes de son analyse de la philosophie communautarienne, il écrit que celle-ci n'est donc pas à prendre « comme une invitation

11. D. GUTMANN, *Le sentiment d'identité : étude de droit des personnes et de la famille*, Paris, LGDJ, 2000, p. 449 et s.

au repli des communautés sur elles-mêmes ni comme une apologie de la différence pour la différence, mais plutôt comme une incitation à repenser par la voie de la démocratie traditionnelle ce que nous considérons comme essentiel dans nos modèles d'organisation sociale. Elle permet de concevoir un droit commun qui, par exemple au moyen de la dialectique du principe et de l'exception, soit apte à accueillir une diversité reconnue comme légitime par le corps politique. Elle oblige enfin à réfléchir sur ce que nous voulons absolument mettre en commun et ce qui peut relever du choix individuel ».

Il est clair que le croyant ne saurait s'affranchir de la loi commune en raison de sa religion. La loi commune dans l'entreprise doit-elle nécessairement passer par l'adoption d'une clause de neutralité avec pour objectif de gommer les différences culturelles et cultuelles et alors même que le droit du travail comporte toutes les ressources objectives pour éviter, voire sanctionner, les débordements, tant ceux des salariés que ceux des dirigeants ? Ne devons-nous pas redouter un rétrécissement de l'inclusivité ? Cette loi commune qui fixe la politique, la ligne directrice de l'entreprise à l'égard des manifestations de la religion ne devrait-elle pas résulter des choix de celle-ci en matière de diversité et de responsabilité sociale et sociétale¹² ?

12. Comme le suggère L. HONORÉ, *Religion au travail : croire au dialogue*, Baromètre du fait religieux en entreprise 2020-2021, Paris, Institut Montaigne.