L'entreprise confrontée à la pluralité des expressions religieuses

Ce XXI^{ème} siècle sera religieux ou ne sera pas. L'une des plus célèbres citations de cette phrase attribuée à André Malraux est celle du Pape Jean-Paul II dans la conclusion de son livre Entrez dans l'espérance¹. Pourtant, il n'est pas sûr que le retour du religieux auquel on assiste en ce début de siècle, y compris sur le lieu de travail, n'incline pas plus à l'angoisse qu'à l'espérance les responsables d'entreprise.

Nulle intention ici de mettre en question le droit de « toute personne à la liberté de pensée, de conscience et de religion » consacré à l'article 9 de La Convention européenne des droits de l'homme, dans une formulation inspirée de l'article 18 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* de 1948². Nul n'a d'ailleurs oublié, au moins parmi les plus anciens, le rôle, ô combien positif, de certains hommes d'Eglise à la fin du siècle précédent lors du phénomène social et politique que fut *Solidarność*. Quand, alors, les grèves et les manifestations éclataient il y avait des prêtres, des symboles religieux, des croix, des icones de la Vierge, des prières... Ils témoignaient du souci d'accompagnement des revendications des travailleurs, d'unité et de protection des hommes et des femmes en lutte pour le droit, la liberté et la dignité³. La France a elle-même connue,

153

^{*} Directeur de recherche au CNRS, Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Université de Bordeaux.

¹ Jean-Paul II (avec Vittorio Messori), *Entrez dans l'espérance*, Paris, Mame 1994, réd. Pocket, 2003, p. 331.

² M. Schmitt, *Manifestations religieuses en entreprise et droit du Conseil de l'Europe*, « Revue de Droit Canonique » 2013, n° 63, p. 329.

³ De cette époque de grandes incertitudes et des années de transition qui suivirent datent notre grande estime et notre profonde amitié pour Michal Sewerynski. Quelques travaux « bordelais » témoignent, notamment : M. Sewerynski, Le rapport coopératif de travail en Pologne, « Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale » 1984, n° 3, p. 141; Les Problèmes de liberté et d'égalité dans le droit socialiste du travail : étude du cas polonais, [in :] Ph. Auvergnon (dir.), Liberté, égalité, fraternité : actualités en droit social, Université

à une toute petite échelle, dans les années 1960–1970, un courant chrétien et des « prêtres-ouvriers » entendant vivre en solidarité avec les travailleurs et au service de leurs organisations. Ce n'est plus du tout de ce type d'expression religieuse qu'il est aujourd'hui question au temps et au lieu du travail.

Notre époque est faite de déclin des idéologies et, paradoxalement ou non, d'irruptions du fait religieux, « de montée des piétismes, des intégrismes et [...] de l'individualisme religieux »4. Hors les pays dont l'histoire s'est chargée d'assurer l'unicité, à la pluralité des religions et croyances présentes sur le « marché » s'ajoute la multiplication de leurs interprétations et de leurs expressions, y compris sur le lieu de travail⁵. En France, des enquêtes⁶, rapports⁷, ouvrages⁸ font état en ce sens d'une croissance des demandes de salariés pour motifs religieux. On souligne que » Longtemps confinées aux grandes entreprises les « revendications » religieuses s'étendent à présent « 9. Les chantiers du bâtiment constitueraient « un cas emblématique ». On en serait à répondre à des revendications de constitution d'équipes de travail par communautés d'appartenances (chiite ou sunnite) au sein même de la religion musulmane. S'il paraît, heureusement encore, difficile de faire une cartographie sectorielle des types de revendications en fonction de la religion dominante dans la profession, on arrive toujours à trouver un cadre juif revendiquant que tout repas de travail se passe dans un restaurant cascher, un travailleur

de Bordeaux I, Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, éd. L.C.F, Bordeaux 1991, p. 183; Système polonais et tendances de la jurisprudence sociale en période de transformations politiques et économiques, [in:] Ph. Auvergnon (dir.), Les juges et le droit social: contribution à une approche comparative, Comptrasec, Bordeaux 2001, p. 177; L'effectivité du droit du travail au regard de l'expérience polonaise, [in:] Ph. Auvergnon (dir.), L'effectivité du droit du travail; A quelles conditions?, P.U.B., Bordeaux 2008, p. 121.

⁴ F. Gaudu, La religion dans l'entreprise, « Droit social » 2010, p. 65.

⁵ *Cf.* not. Avis du Haut Conseil à l'Intégration (HCI) « Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise, émis en 2011 » (*Cf.* R. de Quenaudon, *Expression religieuse et laïcité en entreprise. A propos de l'avis rendu par le Haut Conseil à l'Intégration le 1^{er} septembre 2011, « Revue de Droit du Travail » 2011, p. 643).*

⁶ Près de 32% des responsables d'entreprise seraient en France confrontés plusieurs fois par an au fait religieux (www.grouperandstad.fr/wp-content/uploads/2014/05/livret_OFRE_2014_LR1.pdf).

⁷ Cf. not. L. Bouzar et D. Bouzar, Allah a-t-il sa place dans l'entreprise?, Albin Michel, Paris 2009; Th.-M. Courau (dir.), Entreprise et diversité religieuse, AfmD, Theologicum ISTR, Paris 2013.

⁸ *Cf.* not. B. Stasi, Rapport de la Commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République, LdF, Paris 2003; HCI, « De la neutralité religieuse dans l'entreprise », in *Investir dans les associations pour réussir l'intégration*, Rapport de la Mission Laïcité au Premier ministre, LdF, Paris 2012.

⁹ HCI, « Expression religieuse... », p. 134.

sikh exigeant de garder son poignard rituel et une cadre catholique demandant qu'un pot d'entreprise ne soit pas organisé le soir du vendredi saint. Mais, »une fois rendu cet hommage au « politiquement correct », il faut bien constater que les problèmes rencontrés paraissent concerner, aujourd'hui, surtout des travailleurs et des travailleuses de confession musulmane, d'évidence pour des raisons historiques, démographiques et de vitalité de cette religion en France «¹0. En tout cas, on peut estimer dans le domaine du travail que la revendication religieuse s'est faite « plus forte, en particulier du fait du recours à une main-d'œuvre immigrée originaire de pays non-catholiques à partir des années soixante ; l'immigration italienne, portugaise ou polonaise ne présentaient pas les mêmes particularités religieuses »¹¹.

Les réponses des entreprises aux revendications religieuses relèveraient aujourd'hui de trois types d'attitudes. Les premières cèderaient « sur tous les points, de peur d'être discriminants, pour assurer une paix sociale au sein de l'entreprise, et aussi parfois dans une logique économique de conquête de marchés »12. Les deuxièmes refuseraient « tout, par principe : par peur de l'engrenage, de nuire à la cohésion de l'entreprise, par peur d'alimenter le communautarisme »¹³. Enfin, les troisièmes laisseraient « le terrain se débrouiller avec ces questions, ce qui conduit nécessairement à des traitements très différenciés »¹⁴. Il n'est pas besoin d'insister sur le peu de sécurité juridique apporté par l'une ou l'autre de ces attitudes. C'est dans un tel contexte que doit être notamment resituée l'affaire dite de « la crèche Baby-Loup » Cette association de droit privé avait licencié en 2008 une éducatrice de jeunes enfants au motif, notamment, qu'elle avait violée les dispositions du règlement intérieur en portant un voile islamique¹⁵. Ce licenciement a été regardé discriminatoire en 201316, puis, in fine, estimé « justifié » par l'Assemblée plénière

¹⁰ Cf. Ph. Auvergnon, Les « revendications » du salarié en matière religieuse, « Revue de Droit Canonique » 2013, n° 63, p. 102.

¹¹ J.-Ch. Sciberras, *Travail et religion dans l'entreprise*: une cohabitation sous tension, « Droit social » 2010, p. 72.

¹² Avis du Haut Conseil à l'Intégration, « Expression religieuse... », p. 9.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ La clause du règlement intérieur en cause indiquait 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 développées, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche ».

¹⁶ Cass. soc. 19 mars 2013, Mme X. c/ Association Baby Loup, n° 11-28.845, arrêt n° 536 (*Cf.* not. I. Desbarats, *Affaire Baby Loup : laïcité fragilisée ou liberté religieuse renforcée ?*, JCP, n° 29, 16 juillet 2013, 1297, p. 11).

de la Cour de cassation en 2014¹⁷, avant requête devant la Cour européenne des droits de l'homme¹⁸. Les nombreux commentaires suscités par ce contentieux témoignent, à leur façon, des tensions présentes dans la société française à propos d'une « question religieuse », que l'on pensait définitivement réglée. Ceci témoigne également de flottements et incertitudes autour des réponses, juridiques mais en réalité sociétales, à apporter.

Pour fuir l'enfer de la gestion des expressions religieuses sur le lieu de travail, une tentation française est sans doute d'organiser une « neutralisation » de l'entreprise (I). Mais, au regard du droit européen comme du droit national, ce « paradis » n'est accessible qu'aux administrations, organismes et entreprises en charge d'un service public. Le principe de laïcité qui emporte celui de neutralité, n'est en effet pas applicable à l'entreprise privée « ordinaire » Le principe est clairement celui de la liberté. Pourtant, face à la pluralité et à la vivacité des expressions religieuses dans l'entreprise, une forme de « laïcité ouverte » apparaît aujourd'hui comme une ressource, permettant non pas d'interdire mais de protéger la liberté de tous et de favoriser le « vivre » et le « travailler » ensemble (II).

1. La tentation de la neutralisation

L'interdiction pure et simple de manifestation des convictions religieuses sur le lieu de travail s'impose, avec rigueur¹⁹ et sans véritable discussion en France²⁰, aux travailleurs que sont les agents publics. Le Conseil d'Etat a rappelé que ce sont tous les agents publics qui sont concernés²¹. Le fait pour eux de porter un signe religieux peut constituer un manquement à leurs obligations et être motif de poursuites disciplinaires²². A propos d'une fonctionnaire, agent d'inspection du travail, portant un fou-

¹⁷ Cass., ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369 (*Cf.* not. C. Wolmark, *La discrimination voilée*, « Droit ouvrier » 2014, p. 835).

¹⁸ Cf. not. J. Mouly, L'affaire Baby-Loup devant l'Assemblée plénière : quelques accommodements avec les principes, « Droit social » 2014, p. 811.

¹⁹ Conseil d'Etat, Avis du 3 mai 2000, Mlle Marteaux, Rec. p. 169; R. Schwartz, *L'expression des opinions religieuses des agents publics en service*, « Revue française de droit administratif » 2001, p. 146.

²⁰ Il n'en va pas de même ailleurs (*Cf.* not. N. Süral, *Tenues vestimentaires islamiques sur les lieux de travail en Turquie*, [in:] Ph. Auvergnon (dir.), *Libertés individuelles et relations de travail: le possible, le permis et l'interdit. Eléments de droit comparé*, P.U.B., Bordeaux 2011, p. 185).

²¹ Ainsi il n'y a pas lieu de distinguer entre agents du service de l'enseignement public selon qu'ils sont ou non chargés de fonctions d'enseignement (*Cf.* Avis du Conseil d'Etat du 3 mai 2000...).

²² Cour administrative d'appel de Versailles, 23 février 2006, n° 04VE03227.

lard islamique malgré les ordres réitérés de sa hiérarchie, les fondements et conséquences du principe de neutralité ont pu être rappelés : « le principe de laïcité de la République, affirmé par l'article 1er de la Constitution, qui a pour corollaire nécessaire le principe de neutralité des services publics, fait obstacle à ce que les agents publics disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses ; que cette exigence de nature constitutionnelle commandée par la nécessité de protéger les droits des usagers des services publics, n'est en tout état de cause pas contraire aux stipulations de l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés ; [...] le fait, pour un agent public, quelles que soient ses fonctions, de manifester dans l'exercice de ces dernières ses croyances religieuses, [...], constitue un manquement à ses obligations professionnelles, et donc une faute »²³.

Le principe de neutralité s'applique également aux travailleurs de droit privé qui travaillent dans l'Administration ainsi qu'à ceux d'entreprise ayant perdu leur statut public ou ayant toujours eu un statut de droit privé mais assurant une mission de service public. Les privatisations, mises en gestion privé et soumission à un régime de droit privé ne changent rien: « la neutralité du service public, et notamment sa neutralité religieuse, est une garantie due aux usagers qui constitue un principe général du droit »²⁴. La Chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 19 mars 2013, a ainsi indiqué que les agents d'une caisse primaire d'assurance maladie bien qu'ils relèvent des dispositions du Code du travail, qu'ils soient ou non en contact avec les usagers, « sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdissent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires »²⁵.

En revanche, hors cas de gestion d'un service public, l'employeur privé ne peut interdire toutes manifestations de convictions religieuses sur le lieu de travail; c'est ainsi que la même Chambre sociale de la Cour de cassation, dans un second arrêt du 19 mars 2013, a refusé l'application volontaire du principe de laïcité par un employeur privé²⁶ et a été

²³ Cour administrative d'appel, 27 novembre 2003 (*Cf.* not. E. Kolbert, *Le port du fou-lard islamique dans l'exercice de la fonction publique*, « Revue française de droit administratif » 2004, p. 588.

²⁴ F. Gaudu, La religion dans l'entreprise..., p. 67.

²⁵ Cass. soc. 19 mars 2013, Mme X. c/ CPAM de Seine-Saint-Denis, pourvoi n° 12-11.690, arrêt n° 537 (*Cf.* not. F. Dieu, *Le principe de laïcité s'impose à tous les employés des services publics*, JCP, 2013, n° 29, 1298, p. 16).

²⁶ Cass. soc. 19 mars 2013, Mme X. c/ Association Baby Loup, *op. cit.* (*Cf.* not. J.-G. Huglo, *Le fait religieux dans l'entreprise*, « Revue internationale de droit comparé » 2014, p. 727).

confirmée, sur ce point, par l'arrêt du 25 juin 2014 de l'Assemblée plénière de la même Cour de cassation²⁷.

Le principe est donc dans l'entreprise privée « ordinaire » celui de la liberté de religion et d'expression des convictions religieuses. Toutefois, au regard des enjeux économiques et sociaux de la gestion de la diversité actuelles desdites convictions sur le lieu de travail, il est permis de se demander si l'entreprise n'est pas appelée à pratiquer une forme de laïcité « ouverte », plus « politique » que « juridique ».

2. Les ressources d'une laïcité « ouverte »

Lors du centenaire de la loi française de séparation des Eglises et de l'Etat, on a souligné que: « d'un siècle à l'autre, s'est opéré le passage d'une philosophie basée sur l'unité du corps social à l'exacerbation de l'épanouissement individuel. Dans une société dont les tentations communautaristes ne font que refléter l'excessive fragmentation, ce qui est demandé à la laïcité n'est plus d'être un ferment d'unité sociale mais de faire coexister des individus »²⁸.

L'avis du Haut Conseil à l'Intégration, émis en 2011, ne dit pas autre chose lorsqu'il affirme: » Qu'est-ce que la laïcité sinon un principe d'organisation du « vivre ensemble » qui permet de faire société? «²⁹. Une telle approche « ouverte » de la laïcité peut apparaître comme un recours à des responsables d'entreprises confrontés à des situations telles que celles ainsi rapportées: « Un responsable de la communication d'*EDF* refuse de toucher au téléphone et à l'ordinateur le vendredi, jour du sabbat. A *Orange*, un télé-conseiller sort son tapis de prière dans le centre d'appels et interdit à ses collègues de manger car c'est le *Ramadan*. Par courriel, ce salarié a même ordonné à son manager de s'habiller décemment, arguant qu'elle offensait le Prophète. A *Areva*, un sikh veut garder son turban sur la photo de son badge d'accès à un site nucléaire, alors que les collaborateurs doivent être reconnaissables, et donc nue tête »³⁰.

Mais la gestion de la diversité ne se réduit pas à celle des expressions religieuses. Elle doit également prendre en compte la liberté de conscience et d'opinion de tous les salariés, y compris donc des « non

²⁷ Cass. Assemblée plénière, 14 juin 2014...

²⁸ P. Roger et alii, La Laïcité: une religion française, « Le Monde. Dossiers et Documents » décembre 2005.

²⁹ Avis de Haut Conseil à l'Intégration..., p. 3.

³⁰ I. Hennebelle, *Comment les entreprises gèrent la diversité religieuse*, « L'expansion », 20 juillet 2012.

croyants ». Il peut ainsi paraître nécessaire de rappeler que » la critique des religions ou l'hostilité à leur encontre est une « opinion religieuse » au sens de la Constitution française « et que « l'incroyance est protégée au même titre que la croyance »³¹. Le débat entre croyants et non-croyants ou croyants de religions différentes n'est d'ailleurs aucunement interdit dans l'entreprise³². On en aperçoit toutefois assez rapidement les risques de débordement des passions et de perte de vue de la finalité de l'entreprise ordinaire : l'activité économique. Le contentieux nous rappelle, à sa façon, les capacités d'intolérance religieuse de certains salariés mais aussi, parfois, l'agressivité de travailleurs « croyants » singulièrement envers les femmes³³. On voit ici que « l'employeur responsable de l'ordre dans l'entreprise, supporte l'obligation à double face de protéger les croyants contre l'intolérance, et de protéger tous les salariés contre les excès religieux »³⁴.

La gestion de la diversité n'est donc pas uniquement un problème de « gestion du personnel ». C'est une question de protection des libertés de religion et d'opinion, mais également de prévention des effets négatifs de diverses expressions sur le fonctionnement social et économique de l'entreprise. Une laïcité « ouverte » ou « positive » impose, de fait, à chacun le respect de l'autre. Elle contribue sur le lieu de travail à prévenir les tensions relationnelles et, plus généralement, à permettre de travailler ensemble, par-delà l'originalité et, il faut l'espérer, la richesse des convictions des uns et des autres.

Il reste à savoir quels outils ou moyens peuvent permettre d'emprunter une telle voie. On a fait allusion à la proposition de permettre aux entreprises d'intégrer dans leurs règlements intérieurs des dispositions relatives aux tenues et aux ports d'insignes religieux, non seulement au regard de l'emploi occupé ou des règles d'hygiène et de sécurité – ce qui est déjà le cas et a été confirmé par la CEDH³⁵ – mais également pour des impératifs tenant à « la paix sociale interne »³⁶. Il est permis ici de s'inquiéter d'une part des possibilités réelles d'édiction d'une norme pertinente³⁷ et, d'autre

³¹ F. Gaudu, La religion dans l'entreprise..., p. 65.

³² Ainsi un règlement intérieur ne peut interdire toutes discussions, notamment religieuses, dans l'entreprise (Conseil d'Etat, 25 janvier 1989, « Revue de jurisprudence sociale » 1989, vol. 5, n° 423).

³³ Cf. not. F. Gaudu, Le religion dans l'entreprise..., p. 70).

³⁴ Idem, Il y a là une différence essentielle avec les pays qui ont une « religion d'Etat ».

³⁵ CEDH, 15 janvier 2013, Req n° 59 842/10 (*Cf.* not. Ch. Willmann, *Convictions religieuses du salarié vs Pouvoir de direction de l'employeur : un arbitrage de la CEDH nuancé*, Lexbase éd. Sociale 2013, n° 515).

³⁶ Cf. Commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République..., p. 68.

³⁷ Le fait de lister précisément des tenues et des signes protègerait-il assurément la paix sociale ?

part, de la remise entre les mains de l'employeur, certes sous le contrôle du juge, de la définition de la paix sociale dans l'entreprise. Aucun texte législatif n'est intervenu pour l'heure en ce sens. Il a été envisagé, avant toute loi, une concertation avec les partenaires sociaux. On se permettra de souligner ici une forme d'innocence. De façon générale, confier aux partenaires, voire à « la négociation collective le soin de traiter de ce sujet relève de l'ignorance des relations sociales ou d'une naïveté bien affligeante »³8. On observe d'ailleurs que les accords collectifs signés sur « la diversité dans l'entreprise » ne traitent pas de la question religieuse³9; de même, la « *Charte de la diversité* » proposée à la signature des entreprises n'aborde pas l'expression religieuse sur le lieu de travail⁴0. Certes, rien n'interdit à l'employeur d'afficher dans des documents internes à l'entreprise (code de conduite, livret d'accueil...) le souhait de relations sociales marquées par la tolérance et la reconnaissance des convictions de chacun... Mais on sait la juridicité incertaine de tels documents.

En pratique, l'option d'une « laïcité ouverte » dans l'entreprise passera indiscutablement par une certaine réserve dans l'expression des convictions, dans une « neutralité ou à défaut une discrétion dans l'expression des options personnelles »⁴¹. Celle-ci ne se confond pas avec l'interdiction imposée en cas de mission de service public par le principe de laïcité; mais elle interdit clairement tout prosélytisme, voire toute forme d'exhibitionnisme religieux. Parallèlement, cela appelle certainement une autorisation modérée, en tout cas respectueuse ou non moqueuse, de la critique des convictions religieuses des autres salariés. Cette « coutume de tolérance » ne peut être installée que si la direction de l'entreprise n'ignore pas les convictions de ses salariés et privilégie, chaque fois que cela est possible au regard des exigences professionnelles, des aménagements permettant une liberté religieuse réelle.

3. En guise de conclusion...

Dans les pays dont la Constitution ne mentionne pas « une » religion d'Etat ou dans ceux qui affirment le caractère laïque de l'Etat, il paraît logique que les agents publics ou les travailleurs participant à un service

³⁸ S. Niel, *Peut-on s'opposer à la religion en entreprise?*, Les Cahiers du DRH, 2010, n° 163, p. 2.

³⁹ Pareille absence paraît positive s'il s'agit d'éviter de confondre difficultés d'intégration sociale et professionnelle, et revendications d'expressions religieuses dans la société et sur le lieu de travail. Mais elle révèle aussi une bonne dose d'hypocrisie, de malaise ou de « traitement indirect » de la question religieuse.

⁴⁰ http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-actions-concretes.php.

⁴¹ CA Paris, 16 mars 2001, JCP E, 2001, p. 1339.

public soient tenus à une neutralité religieuse, comme d'ailleurs philosophique ou politique. De même, doit-on convenir de la relative dépendance « religieuse » du salarié d'une entreprise « affinitaire » ou de « tendance », précisément religieuse⁴². Mais, dans l'entreprise privée « ordinaire », le principe est clairement celui de la liberté de conscience et de religion. Hors invocation de règles de santé sanitaire, d'hygiène et de sécurité des travailleurs, d'atteintes avérées à l'intérêt de l'entreprise, l'employeur ne peut pas s'opposer à l'expression des convictions religieuses du salarié, sauf prosélytisme patent ou inexécution fautive du contrat de travail. L'article L. 1121-1 du Code du travail français dispose d'ailleurs que : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Toute la question est de savoir s'il y a là une obligation « de ne pas atteindre » ou bien de permettre la liberté réelle, « pratiquée ». Tout particulièrement en France, il paraît de plus en plus difficile que de « tenir » sur la ligne traditionnelle de l'obligation pour l'employeur d'ignorer la religion de son salarié, ignorance supposée respectueuse de la vie « personnelle », en réalité justifiant une parfaite non prise en compte de demandes de salariés ayant un motif religieux. Certes, en pratique, des aménagements « de bonne foi » sont pratiqués par bien des employeurs. Il reste à savoir toutefois dans quelles limites doit être reconnu un droit à des conditions de travail et de vie en entreprise compatibles avec les convictions religieuses de tel ou tel salarié, voire reconnue une obligation d' « accommodement raisonnable » à la mode nord-américaine⁴³. Dans un pays où se côtoient travailleurs athées, agnostiques et de diverses religions, la réponse n'est pas sans rapport avec la possibilité de continuer à vivre et à travailler ensemble. Michał Sewerynski, auteur ô combien attaché à la doctrine sociale de l'Eglise, n'en a pas moins souligné que cette dernière n'interdit pas « de limiter la liberté des uns en raison de la liberté des autres et du bien commun »44. Là est le chemin.

Bibliographie

Bouzar L. et Bouzar D., Allah a-t-il sa place dans l'entreprise?, Albin Michel, Paris 2009. Courau Th.-M. (dir.), Entreprise et diversité religieuse, AfmD, Theologicum ISTR, Paris 2013. De Quenaudon R., Expression religieuse et laïcité en entreprise. A propos de l'avis rendu par le Haut Conseil à l'Intégration le 1er septembre 2011, « Revue de Droit du Travail » 2011.

⁴² Cf. not. Ph. Waquet, Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance, « Gazette du Palais » 1996, vol. 2, p. 1427.

⁴³ Cf. not. I. Desbarats, De la diversité religieuse en milieu de travail. Regards croisés en droit français et en droit canadien, « Revue de la recherche juridique » 2010, vol. 3, p. 1447.

⁴⁴ M. Sewerynski, *La liberté et la loi selon l'anthropologie chrétienne – Perspective polonaise*, [in :] *Des liens et des droits*, Dalloz 2014.

Desbarats I., De la diversité religieuse en milieu de travail. Regards croisés en droit français et en droit canadien, « Revue de la recherche juridique » 2010, vol. 3.

Gaudu F., Droit du travail et religion, « Droit social » 2008.

Gaudu F., La religion dans l'entreprise, « Droit social » 2010.

HCI, « De la neutralité religieuse dans l'entreprise », [in :] *Investir dans les associations pour réussir l'intégration*, Rapport de la Mission Laïcité au Premier ministre, Paris : LdF, 2012.

Huglo J.-G., *Le fait religieux dans l'entreprise*, « Revue internationale de droit comparé » 2014.

Mouly J., L'affaire Baby-Loup devant l'Assemblée plénière: quelques accommodements avec les principes, « Droit social » 2014.

Niel S., Peut-on s'opposer à la religion en entreprise?, Les Cahiers du DRH, 2010, n° 163.

Schwartz R., L'expression des opinions religieuses des agents publics en service, RFDA 2001.

Sciberras J.-Ch., *Travail et religion dans l'entreprise*: une cohabitation sous tension, « Droit social » 2010.

Stasi B., Rapport de la Commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République, Paris : LdF 2003.

Waquet Ph., Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance, « Gazette du Palais » 1996, vol. 2.

Przedsiębiorstwo wobec pluralizmu wyznań religijnych

Streszczenie

Obecną epokę, paradoksalnie, charakteryzuje upadek ideologii i powrót do religii. Państwo takie jak Francja, które od ponad stu lat manifestuje swoje przywiązanie do zasady laickości, jest zmuszone do uznania kwestii religijnych za bardzo ważną sprawę publiczną. Kwestie te dotyczą również sfery prawa pracy, które, jak się wydaje, obecnie służy wyłącznie realizacji celów gospodarczych. Coraz więcej przedsiębiorstw musi zmierzyć się z pluralizmem wyznań. Napotykane trudności dotyczą zwłaszcza pracowników i pracownic wyznania muzułmańskiego, a to z przyczyn historycznych, demograficznych i z powodu żywotności tej wiary we Francji. Reakcje przedsiębiorstw są zróżnicowane: od odmowy prawa do wyrażania uczuć religijnych do demagogii, od dyskryminacji po akceptację. Oczywiste jest, że to zróżnicowanie stanowisk powoduje brak pewności prawa. W tym kontekście należy przede wszystkim wskazać sprawę tzw. żłobka Baby-Loup, która była przedmiotem sporu toczącego się w różnych instancjach w latach 2008–2014. Liczne komentarze dotyczące tego przypadku zwolnienia pracownicy noszącej chustę muzułmańską świadczą o niepewności co do stanowiska, jakie zarówno prawo, jak i społeczeństwo powinny zająć w tej sprawie. Zasada laickości, wiążąca się z zasadą neutralności, nie ma zastosowania do "zwykłego" przedsiębiorstwa prywatnego. Tutaj w sposób wyraźny obowiązuje pełna swoboda. Jednakże, wobec pluralizmu i intensywności wyrażania uczuć religijnych w przedsiębiorstwie, forma "otwartej laickości" wydaje się obecnie właściwą drogą, ustanawiającą nie przeszkodę, lecz ochronę dla wolności wszystkich obywateli i sprzyjającą wspólnemu życiu i pracy pracowników mających różne przekonania filozoficzne i religijne.