

## **Un patron doit-il accepter le foulard islamique ? La cafet' de l'entreprise doit-elle être casher ? Tentatives de réponse à ces casse-tête religieux.**

### **Au nom du père, du fils et du DRH**

C'est un thème encore peu abordé, mais pas besoin d'être grand clerc pour le deviner : la question religieuse va bientôt prendre une place croissante dans les entreprises, comme partout ailleurs dans notre pays. Car il est révolu, le temps où l'on laissait sa conscience au vestiaire. Noyé dans une France devenue multiculturelle et qui devra, de gré ou de force, se mettre un peu plus à la "diversité". *"Un esprit de laïcité n'exprime certainement pas une logique d'exclusion des religions mais bien au contraire le respect de leurs spécificités, affirme ainsi, au risque de faire grincer quelques dents, Patrick Banon. La reconnaissance d'une culture religieuse doit donc remplacer l'esprit antique de tolérance"*.

### **Bénéfice et hostie compris**

On peut le déplorer, trouver cela compliqué ou passéiste. Mais, comme le rappelle ce spécialiste des religions, c'est oublier un peu vite que notre laïcité soi-disant aveugle est "d'inspiration chrétienne", c'est-à-dire pensée uniquement pour la majorité catholique. Aujourd'hui, les congés "laïcs" sont calqués sur les dates chrétiennes, on trouve du poisson le vendredi dans les cafétérias, etc. La France du XXI<sup>e</sup> siècle peut-elle encore faire semblant d'être la fille aînée de l'Eglise alors que 6 à 9 millions de nos concitoyens prient Allah, Bouddah ou Yahvé ?

Du reste, l'auteur rappelle que le Code du Travail est plus "avancé" en la matière qu'on imagine. Ainsi, un DRH qui souhaiterait ne pas entendre parler de ces questions risque d'être vite pris de court : il n'a pas le droit d'interdire les signes religieux dans son règlement intérieur, pas plus que de refuser un congé religieux sans un solide motif économique (dès lors que ce congé a été réclamé en bonne et due forme).

Inversement, on découvre avec stupéfaction qu'une école privée chrétienne a été autorisée par la justice à licencier une professeure coupable... d'avoir divorcé ! Ou qu'un patron pourrait tout à fait juger que les dreadlocks (les grosses nattes qu'arborent les fans de Bob Marley) constituent un signe ostensible de la religion rastafari ! Quant à savoir si un raélien ou un scientologue possède les mêmes privilèges qu'un catholique...

En tout cas, comme le rappelle avec justesse Patrick Banon, ce ne devrait pas être aux DRH de choisir discrétionnairement quelles religions ont ou n'ont pas de droits et lesquels. Espérons qu'après 2007, le (ou la) président(e) jettera enfin un œil sur la question.