

L'enjeu démocratique de la régulation de l'expression religieuse sur le lieu de travail

Myriam Hunter-Henin



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdr/2435>

DOI : 10.4000/12pbg

ISSN : 2534-7462

Éditeur

Presses universitaires de Strasbourg

Édition imprimée

Date de publication : 17 novembre 2024

Pagination : 71-88

ISBN : 979-10-344-0240-3

ISSN : 2493-8637

Référence électronique

Myriam Hunter-Henin, « L'enjeu démocratique de la régulation de l'expression religieuse sur le lieu de travail », *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/2435> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/12pbg>



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.

L'enjeu démocratique de la régulation de l'expression religieuse sur le lieu de travail

Myriam HUNTER-HENIN*

University College London

RÉSUMÉ

Cet article révèle l'enjeu démocratique de la régulation de l'expression religieuse au travail. Illustration des dérives démocratiques, deux tendances opposées sont identifiées : une assimilation de l'entreprise à l'État et un asservissement du politique à l'économique. L'expression religieuse au travail est alors tantôt neutralisée, en vertu d'une interprétation expansive des obligations de neutralité associées à la sphère étatique, tantôt subordonnée à son efficacité économique. Cet article ouvre des pistes pour une autre approche, dans laquelle entreprise et État collaboreraient dans une relation dialogique à renforcer les principes d'égalité, de liberté, d'autonomie et d'ouverture à l'autre, valeurs au cœur d'une société démocratique.

ABSTRACT

This article shows that the regulation of religious expression in the workplace yields lessons for democracy. It identifies two opposite harmful trends for democracy, namely the assimilation of the workplace to the state sphere – leading to the neutralization of religious expression under an extensive interpretation of state neutrality requirements – and the absorption of politics into an economic rationality, in which religious expression is then subject to its adequacy with economic interests. By contrast, this article opens

* Je tiens à remercier M. le professeur Louis-Léon Christians pour son accueil chaleureux à l'UCLouvain où j'ai eu le plaisir de séjourner en tant que professeure invitée. J'adresse également mes remerciements sincères à M. Léopold Vanbellinghen qui a dirigé une conférence sur la « neutralité dans l'entreprise » en mai 2022, au sein de laquelle une toute première version de cet article fut présentée.

avenues for another approach, one in which the workplace and the state would both reinforce, in a dialogical relationship, the principles of equality, liberty, autonomy and openness to the other, which lie at the heart of a democratic society.

Si le rapprochement entre entreprise et démocratie existe de longue date¹, celui-ci laisse généralement de côté la question de la réglementation de l'expression religieuse au sein de l'entreprise. L'expression religieuse au travail occupe en effet une place marginale dans ces débats, la religion étant souvent reléguée en dehors tant de la sphère économique qu'étatique². Pourtant, les restrictions comme les appuis apportés à la présence du religieux dans l'entreprise font souvent appel à des arguments tirés d'exigences démocratiques. Aussi est-ce au nom du « vivre ensemble », tel qu'interprété démocratiquement par la majorité, que la visibilité du religieux dans l'espace public, y compris dans l'entreprise, se voit soumise en France à des restrictions grandissantes³. À l'inverse, une conception délibérative et inclusive de la démocratie permettrait de soutenir que la liberté religieuse serait un vecteur de pluralisme enrichissant le débat démocratique dans l'espace public⁴. L'expression religieuse dans l'entreprise mériterait alors, dans cette optique, a priori sa place, la liberté religieuse n'étant plus seulement conçue comme un droit négatif protégeant ses titulaires contre des intrusions illégitimes, mais également comme un droit positif à participer aux débats démocratiques.

Réciproquement, la réglementation de l'expression religieuse au travail est riche d'enseignements pour les liens entre entreprise et démocratie. La place accordée à la liberté religieuse, de même que les limites qui lui sont imposées, livrent des indications quant à la conception de la démocratie adoptée. En ce sens, la régulation de l'expression religieuse au travail présente un enjeu démocratique, que cet article se propose de révéler et d'analyser. Il s'agit d'explorer, au travers de la régulation de l'expression religieuse au

1. P. DURANT, « Les fonctions publiques de l'entreprise privée », *Dr. soc.* 1945, p. 246-250 ; « Le particularisme du droit du travail », *Dr. soc.* 1945, p. 298-302. V. aussi, parmi des écrits abondants sur la question, tant (notamment) en sciences politiques qu'en droit des relations industrielles, P. ROSANVALLON, *La démocratie inachevée*, Paris, Gallimard, 2000 ; W. SPINRAD, « Work Democracy: an Overview », *International Social Science Journal*, vol. XXXVI, No. 2, *Industrial Democracy, Participation, Labour Relations and Motivation*, 1984, p. 195-216.
2. Religion et économie ne sont pas pour autant antinomiques, V. *infra* note 28.
3. G. GONZALEZ, « La notion de “vivre ensemble” dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à la liberté de la religion », *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, vol. 1, 2016, p. 99-110.
4. M. HUNTER-HENIN, *Why Religious Freedom Matters for Democracy. Comparative Reflections from Britain and France for a democratic “vivre ensemble”*, London, Hart, 2020.

travail, en quoi l'entreprise, entendue dans son sens le plus large de structure de travail et unité économique⁵, pourrait constituer un site privilégié pour expérimenter et redonner corps à l'idéal démocratique, sous ses multiples facettes. En offrant sa propre version d'instances représentatives et de processus transparents de décisions, l'entreprise pourrait renforcer la démocratie représentative⁶; en fournissant une expérience collective respectueuse de l'autonomie de chacun et des libertés individuelles, l'entreprise pourrait incarner les exigences de la démocratie libérale⁷; en veillant à l'intégration et l'épanouissement des minorités et catégories défavorisées en son sein, elle pourrait illustrer l'aspiration à la démocratie égalitaire⁸; enfin, lieu dans lequel des vues et convictions pluralistes sont sans cesse confrontées dans un cadre collectif commun, l'entreprise pourrait constituer un site de démocratie délibérative⁹. L'analyse rejoint ainsi un riche corpus d'études relatives aux liens entre l'entreprise et la démocratie. Mais alors que celles-ci ont concentré leur attention sur une relecture démocratique des mécanismes de

5. Soulignant combien la notion est largement hors du droit : A. LYON-CAEN, « Le droit sans l'entreprise », in B. SEGRESTIN, B. ROGER, S. VERNAC (dir.), *L'entreprise. Point aveugle du savoir*, Auxerre, Sciences humaines Éd., 2014, p. 23-31.
6. La notion de démocratie représentative employée ici insiste donc sur l'importance de processus transparents et justes de participation aux prises de décision. Elle s'oppose ainsi aux conceptions de démocratie directe qui négligent la notion de représentation pour se focaliser sur la souveraineté populaire censée s'exprimer par son intermédiaire. A. GHINS, « Representative Democracy versus Government by Opinion », *The Journal of Politics*, vol. 84, 2022, p. 1623-1637. Plus généralement, sur la notion de représentation démocratique en théorie politique, M. BRITO VIEIRA (dir.), *Reclaiming Representation: Contemporary Advances in the Theory of Political Representation*, London, Routledge, 2016. Pour une reconstruction de la légitimité du droit sur ce fondement de représentation, A. DORFMAN, A. HAREL, « Law as Standing », in J. GARDNER, L. GREEN et B. LEITER (dir.), *Oxford Studies in Philosophy of Law*, t. 4, Oxford, Oxford University Press, 2021, p. 93-123.
7. La notion de démocratie libérale employée ici inclut donc le respect des droits fondamentaux, au-delà du respect des procédures et processus de décision. Sur la tension entre une interprétation substantielle ou processualiste de la démocratie libérale, S. RUMMENS, « The Normative Commitments of Liberal Democracy », *Netherlands Journal of Legal Philosophy*, vol. 52(1), 2023, p. 84-95.
8. La démocratie égalitaire revêt de nombreuses facettes, s'insérant tantôt dans une critique de la démocratie libérale, tantôt dans une critique de la démocratie représentative. Plus fondamentalement, pour une quête d'une légitimité politique comme constitutive de « communautés des égaux », J. RANCIERE, *Aux bords du politique*, Paris, Osiris, 1990; *Le spectateur émancipé*, Paris, La Fabrique, 2008. La notion de démocratie égalitaire est employée ici comme indiquant l'importance de l'égalité de droits et d'opportunités pour tous.
9. La notion de démocratie délibérative comporte également de nombreuses versions, se combinant respectivement plus ou moins avec les notions de démocratie libérale, représentative et égalitaire. Pour une approche délibérative cherchant à intégrer représentativité, égalité et droits fondamentaux en son sein, J. COHEN, *Philosophy, Politics, Democracy*, Cambridge, Harvard University Press, 2009. La notion de démocratie délibérative est employée ici comme indiquant l'importance de la délibération inclusive.

gouvernance économique¹⁰ ou des relations collectives de travail au sein de l'entreprise¹¹ ou encore des pouvoirs hiérarchiques de l'employeur¹², il s'agit ici d'examiner la réglementation du religieux au travail, partant de l'hypothèse qu'elle est révélatrice de la vision démocratique que l'entreprise incarne, ou peine à incarner. La démarche partage donc le soubassement des approches travaillistes ou corporatistes mentionnées ci-dessus, à savoir la conviction que l'entreprise ne se résume pas à la poursuite d'objectifs économiques mais endosse aussi une responsabilité tant sociale¹³ que politique¹⁴. L'originalité de cet article réside dans l'intégration de la réglementation de la liberté religieuse comme partie prenante de cet objectif de responsabilisation sociale et démocratisation de l'entreprise. Située aux confins du droit de la liberté religieuse et des théories de la démocratie en sciences politiques, l'analyse développée ici adopte une approche inductive, partant de la réglementation juridique du religieux au travail pour penser la démocratie de l'entreprise dans sa réalité, analysée au prisme des théories de la démocratie en sciences politiques.

L'étude ainsi proposée de la réglementation de l'expression religieuse au travail révèle tant le potentiel que les risques de dérive démocratique au sein de l'entreprise. Illustrations des dérives démocratiques, deux tendances opposées seront identifiées : une assimilation de l'entreprise à l'État d'une part et un asservissement du politique à l'économique d'autre part. L'expression

10. Contestant le rôle prépondérant des actionnaires, S. DEAKIN, « The Corporation as Commons: Rethinking Property Rights, Governance and Sustainability in the Business Enterprise », *Queen's Law Journal*, 37, 2012, p. 339-381 ; E. MCGAUGHEY, *Principles of Enterprise Law. The Economic Constitution and Human Rights*, Cambridge, Cambridge University Press, 2022.

11. Critiquant de ce fait, tout en nuancant leur impact en pratique, les « ordonnances Macron » de 2017 ayant réduit l'espace de négociation collective au niveau de la branche : N. DELAHAIE, A. FRETTEL, H. PETIT *et al.*, « Le rôle de la branche après les ordonnances Macron : entre permanence et renouvellement », *La revue de l'IRE*, n° 107-108, 2022, p. 125-155.

12. Sur la perte de la raison d'être des pouvoirs hiérarchiques grandissants de l'employeur, E. DOCKÈS, « Le pouvoir dans les rapports de travail. Essor juridique d'une nuisance économique », *Dr. soc.* 2004, p. 620-628.

13. Sur le rôle social endossé par les mécanismes de négociation d'entreprise, L. FIN-LANGER, « Séquence 2. Le rôle de la négociation d'entreprise », in L. FIN-LANGER (dir.), *Droit du travail. 22 exercices d'application*, Paris, Ellipses, 2020, p. 229-235. Plus largement, sur le concept de responsabilité sociale des entreprises ou le rôle social de l'entreprise, J. IGALENS, M. JORAS, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Paris, Éd. d'Organisation, 2002 et sur la fonction sociale de l'entreprise, R. SAINSAULIEU (dir.), *L'entreprise, une affaire de société*, Paris, Presses de Sciences Po, 1990.

14. Sur le rôle politique de l'entreprise, V. les analyses en termes de pouvoir ou en termes de démocratie expérimentale, I. FERRERAS, J. BATTILANA, D. MEDA, *Le manifeste travail : démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, Paris, Seuil, 2020 ; M. C. DORF, C. F. SABEL, « A Constitution of Democratic Experimentalism », *Columbia Law Review*, 98(2), 1998, p. 267-473.

religieuse au travail est alors tantôt neutralisée, en vertu d'une interprétation expansive des obligations de neutralité associées à la sphère étatique, suivant un modèle analogique, qui assimile l'entreprise à l'État (1), tantôt subordonnée à son efficacité économique, suivant un modèle compétitif, qui asservit le politique à l'économique (2). Cet article ouvre des pistes pour une autre approche, un modèle coopératif, dans lequel l'entreprise et l'État participent de façon distincte mais collaborative à un idéal démocratique commun (3). 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.

1. LE MODÈLE ANALOGIQUE

Le modèle analogique assimile l'entreprise à l'État. C'est par l'effet de l'extension à l'entreprise des obligations de neutralité religieuse auxquelles l'État est astreint que s'opère cette assimilation entre entreprise et État (1.1), au détriment du potentiel démocratique de l'entreprise (1.2).

1.1. LE MODÈLE ANALOGIQUE D'INSPIRATION RÉPUBLICAINE

Cette neutralité par transposition¹⁵ provient d'un triple mouvement d'expansion : expansion des représentants et émanations de l'État tombant sous le coup du principe de laïcité, expansion des contours de la sphère étatique puis expansion des obligations de neutralité au-delà de la sphère étatique. Depuis l'avis *Delle Marteaux* du 3 mai 2000 du Conseil d'État, entériné par la loi¹⁶, tous les agents publics sont en France soumis aux obligations de neutralité découlant du principe de laïcité. L'expansion a ensuite gagné les agents de droit privé¹⁷, dans une conception extensive de la laïcité, progressivement détachée de la sphère étatique pour être reliée au service public, quels que

15. L. VANBELLINGEN, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur*, Bruxelles, Bruylant, 2022.

16. L. n° 2016-483, 20 avr. 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

17. Cass. soc., 19 mars 2013, n° 12-11.690, *CPAM de Seine-Saint-Denis*. Depuis cet arrêt, les agents de droit privé sont soumis aux obligations de neutralité dès lors que l'entreprise pour laquelle ils travaillent est en charge d'une mission de service public placée sous le contrôle de l'État, quelles que soient les tâches qu'ils accomplissent, les contacts qu'ils entretiennent avec le public ou les clauses de leur contrat de travail.

soient les modalités de son exécution et les acteurs y participant¹⁸. Enfin, troisième temps de ce mouvement d'expansion, cette logique s'applique aussi à l'entreprise de pur droit privé, hors de toute mission de service public, dès lors que celle-ci est soumise à une politique de neutralité. Entérinant ce troisième temps de cette logique expansionniste, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) autorisa l'employeur à étendre les obligations de neutralité en dehors de toute mission de service public, dans une entreprise de pur droit privé¹⁹. Ainsi, dans l'affaire belge *Achbita*²⁰, les conclusions de l'avocate générale²¹, que la Cour de justice suivit, justifient la politique de neutralité adoptée par la société en cause, une société belge de sécurité, en étendant le devoir d'impartialité de l'État à l'entreprise (pt 95). Lorsque l'entreprise exerce son activité dans un pays dont l'État est lui-même neutre ou laïque, le rapprochement entre entreprise et État conduit ainsi à une extension des obligations de neutralité religieuse dans l'entreprise de droit privé.

Dans les États membres comme la France dans lesquels le principe de laïcité a rang constitutionnel et est dès lors d'une importance déterminante pour le vivre-ensemble dans la société, le port de signes religieux visibles peut être sujet à des restrictions plus importantes – y compris dans le secteur privé et d'une manière générale dans l'espace public (pt 125).

L'association entre vivre ensemble et restrictions religieuses suggère en outre que l'expression religieuse est source de tensions. Si l'analogie entre État et entreprise est posée comme évidente en la matière, c'est parce que, dans un sens plus sociologique, État et entreprise semblent dans une posture semblable à l'égard de la religion, tous deux confrontés aux risques de conflits et de tensions que l'expression religieuse générerait²². Cette triple extension, sous le signe de la suspicion à l'égard de la visibilité du religieux, va selon nous, comme nous le démontrerons, à l'encontre du développement du potentiel démocratique de l'entreprise.

18. L. n° 2021-1109, 24 août 2021, confortant le respect des principes de la République : V. FORTIER, G. GONZALEZ (dir.), *Revue du droit des religions*, n° 13, *La loi confortant le respect des principes de la République*, 2022.

19. Sur les garde-fous ultérieurs, V. *infra* 3.

20. CJUE, Gde ch., 14 mars 2017, n° C-157/15, *Samira Achbita c. G4S Secure Solutions NV*.

21. Conclusions de l'avocat général J. KOKOTT, 31 mai 2016.

22. V. Cass. ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, *Baby-Loup* : D. 2014, p. 1386. Expliquant en quoi le raisonnement de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation dans *Baby-Loup*, tout en écartant le concept de laïcité, en incorpore les conséquences d'obligations de neutralité et, ce faisant, édulcore la frontière entre normes juridiques et sociales, M. HUNTER-HENIN, « Living Together in an Age of Religious Diversity: Lessons from *Baby Loup* and *SAS* », *Oxford Journal of Law and Religion*, vol. 4(1), Feb. 2015, p. 94-118.

1.2. L'ENJEU DÉMOCRATIQUE DU MODÈLE ANALOGIQUE

À l'ombre du principe de laïcité, l'enjeu démocratique de la réglementation des expressions religieuses s'inscrit essentiellement autour d'un double objectif de non-ingérence, protégeant tant la sphère religieuse contre les intrusions des autorités publiques que la sphère étatique contre les immixtions des autorités religieuses. Mais au fil de la dilution de la frontière entre sphère étatique (soumise aux exigences de neutralité religieuse) et sphère non étatique (dans laquelle l'expression religieuse est la règle), les liens entre neutralité et démocratie se distendent. Peu à peu érigée en un objectif à part entière, la neutralité charrie alors une version communautariste de la société, construite autour de valeurs communes laissant peu de place aux expressions divergentes²³. Cette perspective éloigne l'entreprise de son potentiel démocratique. En effet, loin d'offrir un contrepoids au discours populiste²⁴, l'entreprise adopterait sa vision dichotomisée, opposant un « nous » (autour de valeurs communes) aux « autres » (qui les rejettent). En outre, loin de réintégrer l'humain en son sein, en s'ouvrant à la diversité de vues et d'horizons qui inspirent ses acteurs, l'entreprise placée sous le sceau de la neutralité chercherait avant tout à uniformiser, à l'encontre du pluralisme que la Cour européenne des droits de l'homme associe étroitement aux exigences conventionnelles et, plus largement, aux exigences démocratiques²⁵. En imposant une telle uniformité dans l'apparence, l'entreprise neutre d'inspiration républicaine inhiberait la confrontation de vues au cœur d'une conception délibérative de la démocratie. Elle trahirait aussi les exigences de la démocratie libérale, en rognant d'emblée et sans vérification de la proportionnalité de l'ingérence qui en découle l'exercice des libertés individuelles en son sein. Enfin, nonobstant l'invocation répétée du principe d'égalité pour justifier l'extension des obligations de neutralité dans la loi du 24 août 2021, dans la mesure où ces obligations de neutralité pèseront plus sévèrement sur les minorités religieuses, l'entreprise neutre, dans ce modèle, contrevient également aux principes d'une démocratie égalitaire. Resterait la possibilité d'une conformité à une conception représentative de la démocratie, à supposer que la politique de neutralité adoptée dans l'entreprise soit soumise à délibération et à un vote. Cependant, soit l'entreprise exerce une

23. Sur cette évolution, M. HUNTER-HENIN, « From Separation to Anti-Separatism: Divides and Divisiveness of the French *Vivre Ensemble* », *Berkley Forum*, 13 mai 2021 : berkeleycenter.georgetown.edu/responses/from-separation-to-anti-separatism-divides-and-divisiveness-of-the-french-vivre-ensemble [consulté le 31 mai 2024].

24. La question de savoir si populisme et démocratie s'opposent est hors de notre propos. V. en ce sens, C. MUDDE, C. ROVIRA KALTWASSER, *Populism: A Very Short Introduction*, Oxford, Oxford University Press, 2017.

25. CEDH, 25 mai 1993, n° 14307/88, *Kokkinakis c. Grèce*, pt 31.

mission de service public, auquel cas la neutralité s'impose en vertu de la loi, supprimant ainsi tout rapprochement possible entre entreprise et démocratie interne. Soit l'entreprise n'exerce pas de mission de service public, auquel cas l'analogie sous-jacente entre entreprise et État est contestable : alors que la neutralité de l'entreprise est optionnelle, la neutralité de l'État s'impose. Hors mission de service public, le rapprochement entre État et entreprise, en étant livré à la discrétion de l'employeur, masque donc en fait un rapprochement entre politique et pouvoir économique, le premier étant asservi au second. Comme nous le verrons dans la deuxième section, ce modèle compétitif, qui établit une hiérarchie en faveur de finalités économiques, n'est pas non plus propice au développement du potentiel démocratique de l'entreprise.

2. LE MODÈLE COMPÉTITIF

Selon le modèle compétitif, l'expression du religieux dans l'entreprise est asservie à des fins économiques : encouragée lorsqu'elle soutient une efficacité économique, elle sera prohibée lorsque, au contraire, elle y contrevient (2.1). Cette présence conditionnelle du religieux dans l'entreprise témoigne d'une subordination plus large du politique à l'économique qui entrave le potentiel démocratique de l'entreprise (2.2).

2.1. LE MODÈLE COMPÉTITIF D'INSPIRATION NÉO-LIBÉRALE

Dans l'entreprise de pur droit privé, détachée de l'exécution d'une mission de service public, le rapprochement avec l'État par le biais de l'adoption d'une politique de neutralité est à la discrétion de l'employeur. Plus qu'un rapprochement entre entreprise et État d'inspiration républicaine, la neutralité dans ces entreprises refléterait donc un rapprochement d'inspiration économique. L'illustre une nouvelle fois l'affaire *Achbita* qui fonda la neutralité dans l'entreprise sur le droit à la liberté d'entreprendre, consacré par l'article 16 de la Charte européenne des droits fondamentaux. Plus radicalement, en accordant à la politique de neutralité décidée par la société G4S une présomption de légitimité, le raisonnement adopté par la CJUE dans *Achbita* semble suivre une logique néo-libérale selon laquelle l'ordre du marché constituerait un ordre naturel spontané, qui devrait être soustrait à l'influence de l'État et aux exigences non économiques²⁶. Une telle perspective ne sonne pas nécessairement

26. F. A. HAYEK, *Droit, législation et liberté. Une nouvelle formulation des principes de justice et d'économie politique*, vol. 3, *L'ordre politique d'un peuple libre*, Paris, PUF, 1983, p. 166 et p. 180.

le glas du religieux dans l'entreprise, dans la mesure où religion et économie ne sont pas antinomiques²⁷. La recherche d'une efficacité économique a pu encourager un essor de la spiritualité en entreprise, celle-ci, aux côtés d'activités sportives et de bien-être, étant censée contribuer à une meilleure santé mentale des salariés et, en conséquence, à une performance accrue de leur part. La liberté religieuse dans l'entreprise, même lorsqu'elle est encouragée, demeure donc, dans ce modèle, asservie à des objectifs économiques²⁸. La spiritualité promue ne correspond pas à l'expression de l'autonomie de chacun au travail mais incite à une transformation de l'employé, chacun étant en effet appelé à se donner corps et âme aux objectifs de l'entreprise, à devenir le reflet humain de la marque de l'entreprise²⁹. La manifestation religieuse au travail sera ainsi, sans contradictions, au contraire bridée si elle contrevient à l'image de marque de l'entreprise³⁰. Ce raisonnement est perceptible dans la motivation de la cour du travail de Bruxelles, dans l'affaire *Librairie Club*³¹. La cour estime en effet que le licenciement d'une vendeuse pour refus d'ôter son foulard islamique, en violation de la politique de neutralité imposée aux travailleurs en contact avec la clientèle, ne mettait pas en cause la liberté de religion mais concernait l'image de marque à laquelle la vendeuse avait porté atteinte. L'image de marque choisie par l'employeur conduit ainsi à absorber et anéantir les droits fondamentaux dont l'exercice conduirait à des manifestations qui lui seraient contradictoires³². La liberté religieuse, dans cette optique néo-libérale, est ainsi exclue du raisonnement juridique, seuls les choix de l'employeur important, tant économiquement

27. La religion protestante, loin d'être aux antipodes de la logique économique, sert de soubassement à la rationalité économique : M. WEBER, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1985. Walter Benjamin a par ailleurs analysé le capitalisme lui-même comme constitutif d'une religion, M. LÖWY, « Le capitalisme comme religion : Walter Benjamin et Max Weber », *Raisons politiques*, 2006/3, p. 203-219.

28. S. IOZARD-ALLAUX, *Spiritualité et management. Entre imposture et promesse. Une lecture théologique*, Paris, Cerf, 2021.

29. T. J. PETERS, *The Brand You50 or Fifty Ways to Transform Yourself from an Employee into a Brand That Shouts Distinction, Commitment and Passion*, New York, Knopf, 1999.

30. CEDH, 15 janv. 2013, n° 48420/10, *Eweida c. United Kingdom*, dans laquelle la cour conclut cependant à une violation du droit à la liberté religieuse pour disproportionnalité, M. HUNTER-HENIN, « L'impact de l'arrêt *Eweida* de la Cour européenne des droits de l'homme sur le droit anglais », in B. CALLEBAT, H. DE COURREGES, V. PARISOT (dir.), *Les religions et le droit du travail. Regards croisés, d'ici et d'ailleurs*, Bruxelles, Bruylant, 2017, p. 343-364.

31. L.-L. CHRISTIANS, L. VANBELLINGEN, « Neutralités d'entreprise et neutralités d'État : tendances asymétriques en droit belge », *Dr. soc.* 2018, p. 337-342, spéc. p. 340.

32. D. F. FLAKE, « Image is Everything: Corporate Branding and Religious Accommodation in the Workplace », *University of Pennsylvania Law Review*, 163, 2014, p. 699-754, spéc. p. 754.

que juridiquement. Plus généralement, suivant ce qu'Andreu Solé a appelé « l'entreprisation du monde³³ », l'entreprise deviendrait alors un modèle de référence³⁴ qui, loin de renforcer la démocratie, concurrencerait la vision politique et démocratique du monde.

2.2. L'ENJEU DÉMOCRATIQUE DU MODÈLE COMPÉTITIF

Dans cette optique de « marché total », tout devient produit en compétition, y compris les ordres juridiques, les idées, les arts ou la religion³⁵. La relation de travail perd quasiment toute spécificité au sein des relations commerciales³⁶. La démarche est insidieuse car le sens de concepts juridiques est ici déformé et appauvri, sans que ce processus de déperdition ne soit reconnu ni encore moins justifié ou débattu. Le potentiel démocratique de l'entreprise décroît en conséquence, que ce soit dans son versant égalitaire, représentatif, délibératif ou libéral. Dans une conception égalitaire de la démocratie, l'entreprise-monde est un fléau³⁷, source d'une oligarchie moderne qui a le loisir de s'enrichir sans contribuer en retour à la hauteur de ses revenus aux mécanismes de solidarité, grâce à une dissociation possible entre lieux de perception des revenus (choisis pour leurs taux de prélèvement faibles) et lieux de prestations sociales (choisis pour leur qualité élevée). Contrairement au postulat selon lequel l'enrichissement des plus aisés rejaillira à terme sur les classes inférieures³⁸, les observations empiriques révèlent que les classes petites et moyennes sur lesquelles repose alors essentiellement la responsabilité de subventionner les prestations sociales s'appauvrissent tandis que la qualité de ces dernières s'amointrit peu à peu irrémédiablement³⁹. Accentuant les divisions sociales et bafouant ainsi les aspirations d'une conception égalitaire de la démocratie, la vision du tout économique ne profite pas davantage à la démocratie entendue dans son sens représentatif. Les normes chiffrées,

33. A. SOLÉ, « L'entreprisation du monde », in F. TORRES, J. CHAIZE (dir.), *Repenser l'entreprise. Saisir ce qui commence. Vingt regards sur une idée neuve*, Paris, Le Cherche Midi, 2007, p. 27-54.

34. Y.-M. ABRAHAM, « Sortir de l'entreprise-monde », *Possibles*, 2016, p. 102-116.

35. A. SUPLOT, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010, p. 64.

36. K. RITTICH, « Global Law Labour Policy as Social Policy », *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 14, 2008, p. 227-275, spéc. p. 268.

37. A. SUPLOT, *op. cit.*, p. 51.

38. Pour une critique de cette présomption, S. DEAKIN, F. WILKINSON, « Labour Law and Economic Theory: A reappraisal », in H. COLLINS, P. DAVIES, R. RIDEOUT (dir.), *Legal Regulation of the Employment Relation*, London, Kluwer, 2000, p. 29-75.

39. B. MILANOVIC, *Inégalités mondiales. Le destin des classes moyennes, les ultra-riches et l'égalité des chances*, Paris, La Découverte, 2019.

les standards techniques et administratifs aujourd'hui prolifèrent, dans une culture de la performance, de la rentabilité et de la gestion⁴⁰. Dans ce style normatif nouveau, les décisions ne reposent plus sur la représentativité de vues, elles-mêmes reflets d'expériences humaines, mais sur des prédictions réalisées à partir de données quantifiées supposées objectives, comme si l'interprétation des chiffres pouvait échapper à tout jugement de valeur⁴¹. Loin d'améliorer la transparence du processus de décision, condition cruciale d'une démocratie représentative légitime, la normativité par le chiffre, privilégiée par la gouvernance économique, obscurcit ainsi davantage les rouages du pouvoir et accroît le désenchantement des laissés-pour-compte⁴². La fausse image de simplicité et d'irréfutabilité que les chiffres renvoient entame également la conception délibérative de la démocratie, fondée au contraire sur la réflexibilité et révisibilité des solutions⁴³. Enfin, en dépit du credo d'authenticité et de politiques de recrutement soutenant les catégories protégées en droit de la discrimination⁴⁴, l'entreprise du tout économique dément l'inclusivité à laquelle aspire la démocratie libérale. En effet, l'égalité au sein de l'entreprise-monde se résumant à des objectifs statistiques bureaucratiques, la force morale d'une politique de reconnaissance⁴⁵, à savoir la recherche d'une existence plus profonde, plus responsable, plus autonome, se retourne contre elle-même.

40. F. OST, « De l'internormativité à la concurrence des normativités : quels sont le rôle et la place du droit ? », *Les Cahiers du droit*, n° 59(1), 2018, p. 7-33, spéc. p. 10.

41. A. SUPLOT, *La gouvernance par les nombres : cours au Collège de France (2012-2014)*, Paris, Fayard, 2015, p. 201.

42. Sur le lien entre le ressenti d'injustice et le succès du populisme, P. ROSANVALLON, *Les épreuves de la vie. Comprendre autrement les Français*, Paris, Seuil, 2021.

43. Cette révisabilité serait la condition essentielle à notre liberté profonde, R. M. UNGER, *The Religion of the Future*, Cambridge, Harvard University Press, 2014, p. 314.

44. L'observation vaut ici pour tout système de non-discrimination applicable dans une démocratie libérale, indépendamment du cadre juridique pertinent, suivant l'approche philosophique adoptée par D. HELLMAN, S. MOREAU (dir.), *Philosophical Foundations of Discrimination Law*, Oxford, Oxford University Press, 2013. Les débats quant aux relations en droit européen entre la liberté religieuse et la protection contre la discrimination à raison de la religion sont donc ici hors de propos. Sur ces débats, V. M. HUNTER-HENIN, « Religious freedom and the right against religious discrimination: Democracy as the missing link », *International Journal of Discrimination and the Law*, 21(4), 2021, p. 357-373.

45. C. TAYLOR, *Multiculturalism and The Politics of Recognition*, Princeton, Princeton University Press, 1992. Les débats qui découlent de cette politique de reconnaissance sur les liens entre multiculturalisme et libéralisme sont hors de notre propos ici, l'objectif étant simplement d'intégrer dans le raisonnement juridique l'ouverture à l'autre qui lui est sous-jacente. Pour une telle démarche, H. MUIR-WATT, *The Law's Ultimate Frontier: Towards an Ecological Jurisprudence*, London, Hart, 2023. Une telle ouverture à l'autre se retrouverait également selon nous dans une certaine conception inclusive de la démocratie, M. HUNTER-HENIN, *Why Religious Freedom Matters for Democracy*, *op. cit.*

L'exigence intérieure de réalisation de soi s'est renversée en un système de contraintes extérieures d'injonctions institutionnelles standardisées, instrumentalisées à des fins économiques⁴⁶.

La profondeur et diversité des expériences individuelles réduites à la superficialité d'une logique consistant à « cocher la case » de la diversité, l'autonomie de chacun se trouve niée par des incitations toujours plus prégnantes⁴⁷ de se plier à la culture de l'entreprise. Cette standardisation encouragerait « la pensée de groupe⁴⁸ » et étoufferait la culture d'opposition sans laquelle la démocratie délibérative reste lettre morte. Loin de renforcer l'autonomie et la liberté de chacun, loin de réintégrer l'humain au travail, l'entreprise, dans ce modèle, accroîtrait notre vulnérabilité, tant psychologique, nous transformant en « migrants de l'intérieur⁴⁹ », qu'économique, en reportant de plus en plus le risque économique sur les employés⁵⁰, accentuant leur précarité⁵¹. Le défi consisterait alors à revitaliser les liens entre entreprise et démocratie, dans un sens qui ne soit pas exclusivement économique. Dans cette voie, une réflexion renouvelée sur la régulation de l'expression religieuse au travail, dans le cadre d'un modèle collaboratif entre État et entreprise, ouvrirait selon nous des pistes fructueuses.

3. LE MODÈLE COLLABORATIF

Face à « l'idéologie administrative et l'obsession d'uniformisation⁵² », véhiculées par les normes économiques, il conviendrait au contraire de renouer avec le pluralisme. À cet effet, l'entreprise devrait transcender les divisions habituelles (par ailleurs toujours pertinentes sur d'autres aspects) entre sphères publique et privée, intérêt général et intérêts particuliers, objectifs politique et économique et résister à la tentation de se renfermer sur elle-même, en site normatif autonome et hermétique (3.1). Dans cette perspective, entreprise et

46. G. LIPOVETSKI, *Le sacre de l'authenticité*, Paris, Gallimard, 2021, p. 76.

47. Sur ces incitations ou « nudges », F. OST, art. cit., p. 10. Adde, A. ALEMANNI, A.-L. SIBONY (dir.), *Nudge and the Law. A European Perspective*, London, Hart, 2015.

48. I. L. JANIS, *Groupthink. Psychological Studies of Political Decisions and Fiascoes*, Boston, Houghton Mifflin, 2nd ed. 1982, p. 245-248.

49. B. LATOUR, *Où atterrir ? Comment s'orienter en politique*, Paris, La Découverte, 2017, p. 4.

50. R. CASTEL, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarité », in S. PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité : l'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, 2007, p. 415-433.

51. D. COHEN, *Trois leçons sur la société post-industrielle*, Paris, Seuil, 2006, p. 2.

52. F. OST, art. cit., p. 11.

État seraient parties prenantes d'un modèle délibératif fondé sur la confrontation d'intérêts contraires sans cesse mis en balance les uns avec les autres. L'entreprise et l'État (via notamment le juge) offriraient chacun des forums dans lesquels des intérêts antagonistes pourraient être reconnus, débattus et résolus, dans un même esprit de coopération et délibération (3.2).

3.1. POUR UNE AUTONOMIE NORMATIVE LIMITÉE ET OUVERTE DE L'ENTREPRISE

L'entreprise revendique parfois une souveraineté normative, lui conférant une indépendance normative à l'égard de l'État. Une telle souveraineté normative a pu trouver appui tant sur un fondement contractuel, le réseau de contrats de travail et de coopération tissé créant un ensemble de normes autonomes⁵³, qu'institutionnel, l'intérêt de l'entreprise⁵⁴, ancré dans la durée et transcendant les préférences de chacun, appelant une sphère normative autonome dans laquelle cet intérêt pourrait se concrétiser⁵⁵. Cette revendication d'une souveraineté normative de l'entreprise semble par ailleurs renforcée lorsqu'elle repose sur des convictions religieuses⁵⁶, le principe de non-ingérence de l'État dans le religieux semblant alors favoriser une autonomie accrue de l'entreprise. Ainsi que l'analyse de la jurisprudence le révèle, autonomie religieuse et souveraineté normative méritent cependant d'être distinguées.

53. L'entreprise est conçue comme un nœud ou réseau contractuel dont les actionnaires seraient les gouvernants et le régime démocratique le mode d'organisation de gouvernance : M. FRIEDMAN, *Capitalism and Freedom: Fortieth Anniversary*, Chicago, Chicago University Press, 2002, p. 135. Pour une critique, I. TCHOTOURIAN, *Entreprises et responsabilité sociale. La gouvernance en question*, Hermann, Presses de l'Université Laval, 2019, p. 49 et s.

54. La notion s'entend ici dans un sens transcendant les intérêts particuliers des actionnaires ou de l'employeur. L'intérêt de l'entreprise est en ce sens proche de la notion d'institution développée par Maurice Hauriou. Sur les liens avec les idées d'Hauriou, V. R. JARDAT, « Maurice Hauriou, théoricien de l'institution et inspirateur de statuts mutualistes », *RECMA*, n° 2, 2009, p. 70-83. Pour une version plus moderne de cet effort de transcendance ou, plus exactement de dépassement des dichotomies dans un but de créer de « nouveaux communs », K. LEVILLAIN, B. SEGRESTIN, A. HATCHUEL, « Repenser les finalités de l'entreprise. La contribution des sciences de gestion dans un monde post-hegelien », *Revue française de gestion*, n° 245, déc. 2014, p. 179-200, spéc. p. 182-184.

55. P.-Y. GOMEZ, H. KORINE, *Entrepreneurs and Democracy. A Political Theory of Corporate Governance*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008.

56. J.-L. COHEN, « The Politics and Risks of the New Legal Pluralism in the Domain of Intimacy », *International Journal of Constitutional Law*, 10, 2012, p. 380-397.

Dans les affaires allemandes *Egenberger*⁵⁷ et *IR*⁵⁸ ou l'affaire américaine *Hobby Lobby*⁵⁹, l'employeur – respectivement l'Église évangélique allemande, un hôpital membre de Caritas (la confédération internationale d'organisations catholiques caritatives) et une chaîne de magasins d'art et bricolage –, invoqua la tendance religieuse de l'entreprise pour justifier des restrictions aux droits individuels de ses salariés. Au-delà de ses convictions religieuses, l'employeur, dans ces affaires, revendiquait également une souveraineté normative, l'autorisant à définir les exigences découlant de l'éthique religieuse qu'il avait embrassée et les restrictions que celle-ci impliquait à l'égard des employés. Une telle conception de l'entreprise comme site normatif souverain méconnaîtrait cependant selon nous les exigences démocratiques, que celles-ci soient entendues dans un sens égalitaire, représentatif, délibératif ou libéral.

La conception égalitaire de la démocratie est mise à mal car, indépendamment des inégalités qui pourraient découler de la mise en œuvre des convictions religieuses invoquées⁶⁰, les convictions religieuses incarnées dans l'éthique de l'entreprise seront imposées à la partie faible, les employés, lesquels n'y auront pas forcément consenti ou ont pu n'y consentir que sous l'effet de la pression économique, en raison par exemple de la place prépondérante d'un courant religieux donné dans leur secteur professionnel⁶¹. La réglementation de l'expression du religieux en entreprise étant livrée à l'employeur, les formes religieuses qui sont encouragées ou permises seront celles qui coïncident avec les convictions de l'employeur ou avec des calculs de profitabilité. Une telle ligne de démarcation au sein du religieux, répondant à des raisons purement économiques ou aux croyances unilatéralement imposées par l'employeur, introduit une hiérarchie contestable au sein des manifestations religieuses au travail. Cette inégalité systémique sous-jacente à l'expression du religieux contredit les exigences démocratiques, entendues dans un sens égalitaire. Lorsque l'éthique religieuse de l'entreprise est la raison d'être des activités accomplies par les employés concernés par les restrictions et que ceux-ci ont été recrutés sur la base de leur adhésion aux

57. CJUE, Gde ch., 17 avr. 2018, n° C-414/16, *Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung*.

58. CJUE, Gde ch., 11 sept. 2018, n° C-68/17, *IR c. JQ*.

59. *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.*, 134 S Ct 2751 (2014).

60. Dans *Hobby Lobby*, la famille Green estimait que leurs convictions religieuses les exemptaient de devoir payer la contribution employeur due au profit de l'assurance santé de leurs employés pour la part correspondant au budget alloué aux soins de contraception et avortement.

61. CEDH, 23 sept. 2010, n° 1620/03, *Schüth c. Allemagne*.

convictions promues par l'entreprise, l'expression de convictions religieuses dans l'entreprise paraît plus conforme aux exigences de démocratie représentative, les conditions de recrutement et d'organisation de l'emploi assurant une adéquation minimale entre convictions de l'employeur et vues religieuses des employés. Reste que cette adéquation de base ne garantit pas que les exigences qui découlent de convictions partagées seront interprétées de la même façon par l'employeur et les employés, de sorte qu'elle ne suffit pas à justifier que l'interprétation de l'employeur soit sans conteste celle qui prime. Dans l'affaire *Hobby Lobby*, la Cour suprême américaine justifia la prépondérance accordée aux convictions religieuses de l'employeur au seul vu de la sincérité de ces dernières et de l'implication étroite de l'employeur dans la gestion de chacune des sociétés du groupe. L'absence de tout lien avec l'activité de l'entreprise ou les convictions de ses 13 000 employés, répartis sur plus de 500 sites, détache alors l'entreprise et l'expression du religieux en son sein de toute exigence démocratique. Outre les déficiences susmentionnées au regard du principe d'égalité et de représentativité, les prérogatives conférées à l'employeur au mépris de décisions relevant de la vie privée des employés contredisent en effet tant la sphère d'autonomie que la démocratie libérale octroie à chacun que la nécessaire confrontation et mise en balance des vues en conflit au cœur de la démocratie délibérative. Afin d'éviter cet écueil de l'enfermement de l'entreprise en îlot normatif, le juge, appelé à trancher le litige entre employeur et employés, pourrait selon nous jouer un rôle utile, susceptible de promouvoir la démocratie au sein de l'entreprise.

3.2. LE CONTRÔLE DU JUGE DANS L'ENTREPRISE : OPPORTUNITÉ DÉMOCRATIQUE

Bien loin de menacer la démocratie, le contrôle exercé par le juge est susceptible de la renforcer, en offrant un forum dans lequel des intérêts contraires peuvent s'exprimer, donnant ainsi une voix aux intérêts marginaux qui auraient pu être étouffés. De ce point de vue, le raisonnement de la CJUE est plus satisfaisant que celui de la Cour suprême américaine. Contrairement à cette dernière qui se borna, dans l'affaire *Hobby Lobby* précitée, à effectuer un contrôle minimum, déclarant que les employées ne pouvaient se plaindre d'un préjudice dans la mesure où l'accès à l'assurance pour les soins litigieux pourrait leur être ouvert par d'autres biais⁶², la CJUE, dans *Egenberger et IR*, affirme en effet que la liberté religieuse de l'employeur ne lui octroie pas le

62. Doutant de l'existence de ces voies alternatives au moment de la décision, N. TEBBE, *Religious Freedom in an Egalitarian Age*, Cambridge, Harvard University Press, 2017.

droit de se soustraire à un contrôle juridictionnel effectif de la légitimité et proportionnalité des restrictions imposées aux employés au nom de la tendance religieuse de l'entreprise. La position de la CJUE est intéressante car tout en respectant la liberté religieuse des employeurs et en protégeant sa dimension collective, elle refuse que la religion ne transforme l'entreprise en un îlot soustrait au respect des droits fondamentaux. Ce faisant, l'entreprise animée par une tendance religieuse reste soumise à l'emprise des principes qui sous-tendent la société démocratique dans son ensemble. Le lien entre entreprise et démocratie s'exprime alors par le contrôle juridictionnel et l'équilibre entre droits contradictoires qui en découlera⁶³.

Plutôt que de renouer avec une vision de l'entreprise qui couperait celle-ci (de même que la réglementation du religieux en son sein) de l'État, en soustrayant l'entreprise aux principes fondamentaux qui irradiant le reste de la société et en inhibant le contrôle juridictionnel que les juges étatiques seraient susceptibles d'exercer, il conviendrait selon nous au contraire de renforcer la collaboration entre entreprise et État, dans une aspiration commune de démocratie. Il faut donc se réjouir du contrôle juridictionnel étroit que la CJUE, dans l'affaire *WABE et MH Müller Handels*⁶⁴, revenant sur ce point sur sa position dans *Achbita*, exhorte les juridictions nationales à pratiquer sur les politiques de neutralité décidées par l'employeur. Désormais, il reviendra à l'employeur d'établir devant le juge que la neutralité qu'il impose au sein de l'entreprise est nécessaire (pt 64) et proportionnée (pt 70)⁶⁵. Encore faut-il cependant que l'entreprise intervienne en dehors d'une mission de service public. Dans ce dernier cas, la CJUE autorise les États membres et leurs collectivités publiques à diluer les exigences strictes de justification et de proportionnalité au nom d'un principe de neutralité du service public dont les contours semblent livrés au bon-vouloir des autorités nationales⁶⁶. À l'inverse de cette application extensive et inhibitrice de la notion de neutralité

63. Une telle conclusion va donc à l'encontre de la popularité de la théorie de l'agence en droit américain, laquelle inhibe le contrôle juridictionnel du pouvoir normatif de l'agent (*the managers*), sans réelle confrontation entre droits contradictoires. Pour une critique de l'effet de la théorie sur les relations au travail, H. LOPES, « Agency Theory and Social Interactions at Work », *Review of Social Economy*, 74, 2016, p. 1-20. Cette conclusion favorable au contrôle juridictionnel conduit également inéluctablement à nuancer le pouvoir normatif unilatéral spécial que le droit français reconnaît à l'employeur, via le règlement intérieur (C. trav., art. L. 1311-2).

64. CJUE, Gde ch., 15 juill. 2021, n^{os} C-804/18 et C-341/19, IX c. *WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. Mf. Adde* CJUE, 13 oct. 2022, n^o C-344/20, LF c. S.C.R.L.

65. M. HUNTER-HENIN, « Religious Neutrality at Europe's Highest Courts: Shifting Strategies », *Oxford Journal of Law and Religion*, 11, 2022, p. 23-46.

66. CJUE, Gde ch., 28 nov. 2023, n^o C-148/22, OP c. *Commune d'Ans*.

du service public, l'approche adoptée dans *WABE et MH Müller Handels* serait plus conforme selon nous aux exigences démocratiques. En réintégrant la prise en considération des intérêts individuels des employés que la politique de neutralité de l'entreprise avait pu en amont éluder, le raisonnement serait plus respectueux des droits de la partie faible, conformément aux exigences démocratiques, entendues dans leur versant égalitaire. En subordonnant les restrictions aux droits fondamentaux des employés à l'existence d'un but légitime avéré et d'ingérences proportionnées, ces arrêts sont également compatibles avec l'insistance, dans une conception libérale de la démocratie, sur l'importance pour chacun de vivre en fonction de ses propres critères de ce qui constitue « une vie bonne⁶⁷ ». Par son caractère dialogique, ouvert à la révision des solutions juridiques, un tel contrôle juridictionnel enrichirait enfin le processus démocratique dans le cadre d'une conception délibérative de la légitimité démocratique qui va au-delà du processus majoritaire de représentation parlementaire⁶⁸. En conséquence, la liberté religieuse ne serait plus perçue comme une source de discord ou une entrave à l'intérêt de l'entreprise, mais comme une contribution positive aux débats démocratiques, auxquels l'entreprise, en tant que lieu essentiel d'intégration sociale et de source d'épanouissement personnel, est partie prenante.

CONCLUSION

Le bon patron⁶⁹ pourrait-il contribuer au bon gouvernement⁷⁰ et vice versa ? Peut-on penser l'un et l'autre à l'aune d'exigences démocratiques qu'ils contribueraient à entretenir et enrichir ? Cet article a montré que la réglementation de l'expression religieuse au travail était riche d'enseignements sur le potentiel démocratique comme sur les risques de dérives au sein de l'entreprise.

Parmi les dérives possibles, cet article a révélé deux tendances opposées, toutes deux néfastes pour l'esprit démocratique : une assimilation de l'entreprise à l'État d'une part, un asservissement du politique à l'économique d'autre part. Dans l'un et l'autre cas, l'expression religieuse, lorsqu'elle est tolérée,

67. R. DWORKIN, *Justice for Hedgehogs*, Cambridge, Belknap Press, 2013.

68. V. par ex., parmi une riche bibliographie, J. COHEN, *op. cit.*

69. Sur ce thème, mais dans une perspective non démocratique, V. le film, *El buen patrón*, réalisé par F. L. DE ARANOA, 2021.

70. P. ROSANVALLON, *Le bon gouvernement*, Paris, Seuil, 2015, p. 22, propose trois principes pour un gouvernement légitime : la lisibilité, la responsabilité et la réactivité.

ne reflète plus l'autonomie des employés mais la politique de l'entreprise qui leur est imposée. L'espoir que l'entreprise puisse offrir une expérience collective respectueuse de l'autonomie de chacun et des libertés individuelles, conformément aux exigences de la démocratie libérale, s'évanouit alors au profit d'une pensée unique. Soutenant des valeurs majoritaires communes ou les intérêts économiques des plus riches, au détriment de l'intégration et épanouissement des minorités et catégories défavorisées en son sein, elle dément également l'aspiration à la démocratie égalitaire ; enfin, en inhibant l'expression de vues et de convictions divergentes, l'entreprise rompt avec le credo de la démocratie délibérative.

Si le rapprochement de l'entreprise avec l'État comme son absorption, au nom du tout économique, rompt ainsi les liens entre entreprise et démocratie, cet article a ouvert des pistes pour une autre approche, dans laquelle entreprise et État collaboreraient dans une relation dialogique à renforcer les valeurs au cœur d'une société démocratique. Dans cette œuvre commune, l'expression religieuse en entreprise, loin de constituer une inéluctable entrave, pourrait au contraire refléter et renforcer l'expérience de la démocratie, à savoir l'exercice perpétuel de mise en balance d'intérêts contradictoires au service d'un cadre commun.