**Bernard CALLEBAT, Hélène DE COURRÈGES et Valérie
PARISOT (dir.), *Les religions et le droit du travail.
Regards croisés, d'ici et d'ailleurs***

Bruxelles, Bruylant, 2017

Candice Bordes

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rdr/451>

DOI : 10.4000/rdr.451

ISSN : 2534-7462

Éditeur

Presses universitaires de Strasbourg

Édition imprimée

Date de publication : 14 novembre 2019

Pagination : 218-220

ISBN : 979-10-344-0054-6

ISSN : 2493-8637

Référence électronique

Candice Bordes, « Bernard CALLEBAT, Hélène DE COURRÈGES et Valérie PARISOT (dir.), *Les religions et le droit du travail. Regards croisés, d'ici et d'ailleurs* », *Revue du droit des religions* [En ligne], 8 | 2019, mis en ligne le 25 novembre 2019, consulté le 23 novembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/rdr/451> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdr.451>

Ce document a été généré automatiquement le 23 novembre 2020.

La *revue du droit des religions* est mise à disposition selon les termes de la Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale 4.0 International - CC BY-NC 4.0.

Bernard CALLEBAT, Hélène DE COURRÈGES et Valérie PARISOT (dir.), *Les religions et le droit du travail.* *Regards croisés, d'ici et d'ailleurs*

Bruxelles, Bruylant, 2017

Candice Bordes

RÉFÉRENCE

Bernard CALLEBAT, Hélène DE COURRÈGES et Valérie PARISOT (dir.), *Les religions et le droit du travail. Regards croisés, d'ici et d'ailleurs*, Bruxelles, Bruylant, 2017 (Droit et religion), 522 p.

- 1 Cet ouvrage collectif rassemble les actes d'un colloque relatif aux rapports entre les religions et le droit du travail. Il s'agit de s'intéresser tant au droit national qu'au droit supra-national. On ne peut pas nier l'influence du droit européen et des juridictions européennes sur les droits nationaux et les juridictions nationales (M. Hunter-Henin, p. 343 et A. Overbeeke, p. 365). Une approche comparée du sujet est également adoptée. Des analyses sur l'Espagne (J.-L. Llaquet, p. 201 ; A. Torres Gutiérrez, p. 415), l'Afrique de l'Ouest francophone (E. Diarra, p. 227), le Québec (L. Lamarche, p. 391) et les États-Unis (C. Roynier, p. 483) permettent d'élargir et d'enrichir la réflexion. On trouvera également un développement plus poussé sur une religion en particulier : l'islam (K. El Chazili, P. Cavanna, p. 451).
- 2 L'engouement général pour cette thématique atteste de son importance et de son actualité. De nombreuses interrogations sont, en effet, soulevées et concernent la manifestation des convictions religieuses du salarié sur son lieu de travail : port de signes religieux, repas dans les cantines d'entreprise, aménagement des horaires et congés en fonction des fêtes et rites religieux, concordance des tâches professionnelles

à accomplir avec les convictions de l'employé, etc. Une grande difficulté du sujet réside dans la juxtaposition d'un ensemble de libertés et de principes : liberté de conscience, liberté de religion, liberté d'entreprendre, principe de non-discrimination, principe de neutralité ou encore principe de laïcité. Tous ne recouvrent pas la même réalité et les mêmes conséquences notamment dans l'usage qu'en fait le juge (M. Sweeney, p. 287). Souvent, le concept de dignité de la personne est aussi évoqué et « la question se pose de savoir si une discrimination, dont le motif est religieux, constitue réellement une atteinte à la dignité. La dignité fait partie des concepts contemporains qui ne sont pas toujours invoqués à bon escient » (A. Gallois, p. 331).

- 3 En droit français, la doctrine associe souvent l'émergence ou du moins la révélation de cette réflexion à l'affaire *Baby Loup*. Sa forte médiatisation y a largement contribué. Pourtant, le sujet n'est pas inédit et il est important d'adopter une première approche historique pour le démontrer. Sur un premier axe, les auteurs proposent l'étude des religions face au travail. Michel Boyance note par exemple que la doctrine sociale de l'Église (DSE) ne comprend pas de textes spécifiques du droit du travail. Pourtant, la promotion du bien commun qui ressort de cette philosophie s'insère dans une certaine conception de l'effort : si le travail peut contribuer à la réalisation du bien commun, la réalisation du bien commun doit inciter à développer des conditions de travail qui sont compatibles avec l'épanouissement des personnes (p. 15). Autre point soulevé cette fois par Bernard Callebat : l'Église elle-même connaissait-elle des règles qui peuvent être assimilées à un droit du travail ? L'étude du statut spécifique des clercs répond à cette interrogation. L'Église ancienne (V^e-VII^e siècle) prévoyait déjà un droit de stabilité dont découle le devoir de résidence des ecclésiastiques comme la reconnaissance d'empêchements liés à l'exercice d'activités séculières (p. 31).
- 4 Sur un second axe, les auteurs proposent l'analyse inverse, celle du travail face aux religions. Il faut noter l'influence de la pensée religieuse sur la construction du droit du travail. L'essor de ce dernier est daté au XIX^e siècle, en parallèle de la Révolution industrielle et donc de l'émergence d'une classe ouvrière. Mais existait-il un droit du travail avant cette période et comment l'émergence du droit du travail s'est-elle matérialisée ? Jacques Bouveresse remarque l'influence du « catholicisme social » dans sa construction. Même si cette appellation n'apparaît visiblement qu'au XIX^e siècle, les principes de ce courant ont été défendus bien avant. On les retrouve dans la réception qui est faite des mauvaises conditions de travail imposées au prolétariat au travers du libéralisme économique (p. 81). Il fallait dès lors lutter contre l'assimilation du salarié à une simple marchandise. Pour attester de l'influence de la religion dans le champ social lié au travail, Guillaume Bernard prend plus tard l'exemple du principe de repos hebdomadaire dominical au XIX^e siècle. En effet, « s'il est bien un symbole de l'influence de la religion dans le domaine social, c'est la sanctuarisation du dimanche » (p. 109).
- 5 Une actualisation du sujet était cependant nécessaire. Elle est envisagée avec l'étude du statut des personnels religieux par rapport au droit du travail. La superposition de deux ordres juridiques distincts, le droit canonique et le droit civil, fait apparaître quelques tensions (A.-V. Hardel, p. 157). Une première difficulté surgit dans la reconnaissance même d'un contrat de travail (C. Willmann, p. 133) et le statut du salarié peut par exemple varier selon la nature de l'entreprise : entreprise ordinaire (répondant aux règles du droit commun) ou entreprise de tendance aussi appelée « de conviction ». Ce dernier concept est d'ailleurs en pleine mutation (L.-L. Christians, p. 253) et pour répondre aux difficultés posées par l'opposition entre ces deux modèles d'entreprise,

Vincent Valentin pose la question très intéressante d'un nouveau statut : l'entreprise à tendance laïque (p. 271).

- 6 Un des grands intérêts de l'ouvrage est de démontrer par l'intermédiaire d'exemples précis l'immixtion de la religion dans le droit du travail comme celle du droit du travail dans la sphère religieuse. La doctrine reste unanime sur un point : il n'est jamais facile d'atteindre l'équilibre qui parvient à convaincre et à combler tous les intérêts ici en jeu.

AUTEURS

CANDICE BORDES

Allocataire de recherche en droit public, Université de Perpignan Via Domitia, Centre du droit économique et du développement (CDED)