



Mouvement des Entreprises de France
MEDEF Ile-de-France



MEDEF
Hauts-de-Seine



RÉUNION-DÉBAT

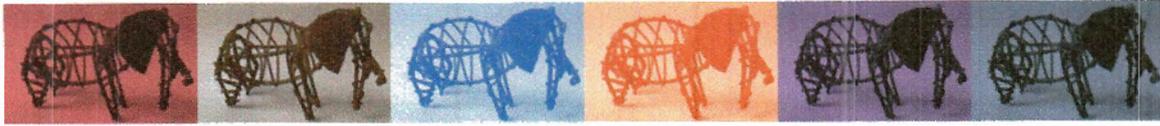
CROISSANCE & TERRITOIRES

Organisée dans le cadre du
#GrandDébatNational

MERCREDI 13 MARS 2019
9H30-11H30

Accueil à partir de 9h00

GIM
34 avenue Charles de Gaulle
92200 Neuilly-sur-Seine



Vincent Cabanel Conseil
Réussir la diversité religieuse et culturelle

Quizz Religion et entreprise

Corrigé – commentaire des questions-réponses

1. « Laquelle ou lesquelles de ces affirmations vous paraît exacte(s) ? »

1. La société française est laïque
2. La république française est laïque
3. L'espace public est soumis au régime de laïcité
4. Les services publics sont soumis au régime de laïcité
5. L'entreprise fait partie de l'espace public, elle est donc laïque
6. L'entreprise est privée, la liberté religieuse y est la règle de base

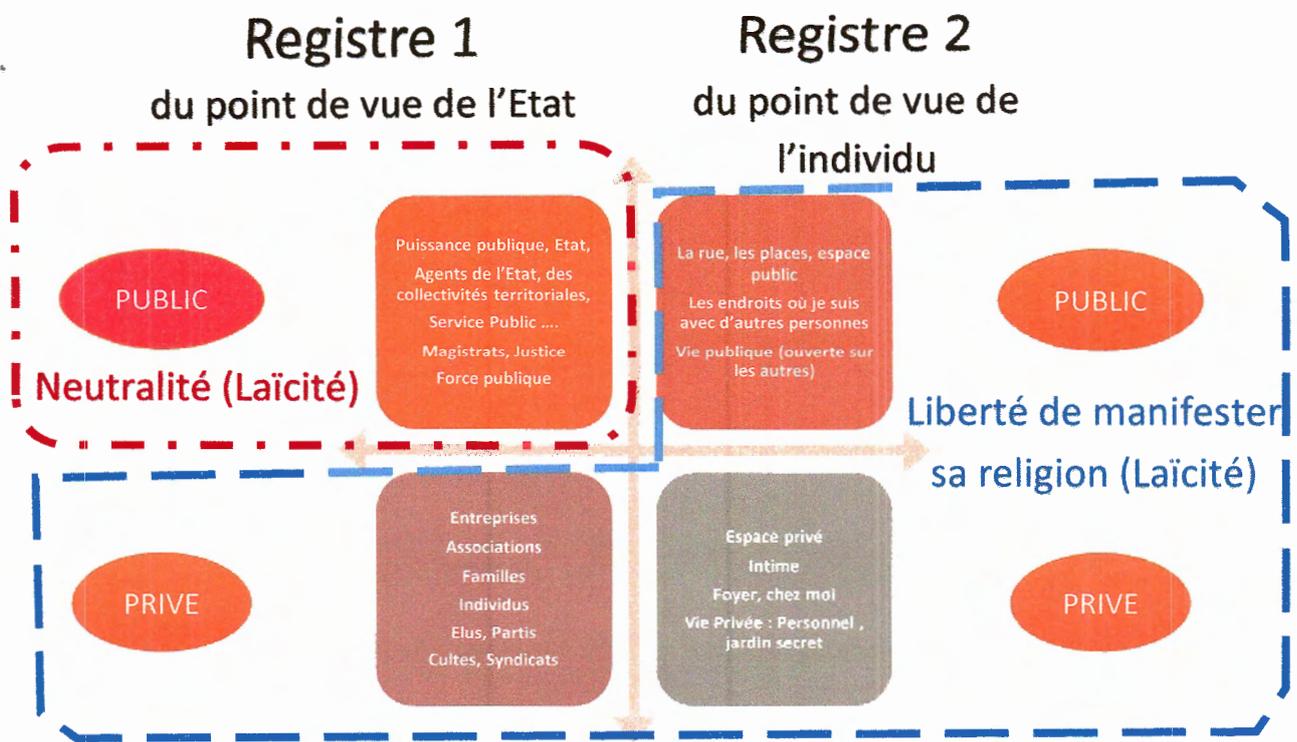
Beaucoup de gens pensent que la société est laïque. Mais non ! Bien que Laurent Bouvet (Printemps Républicain) parle de « laïcité dans les têtes » pour expliquer qu'il y a dans l'ensemble de la société une aspiration commune à l'invisibilité des religions, rien dans les lois laïques de la République, rien sur le plan juridique ne permet de dire que « la société est laïque ». On a raison de dire que la société est sécularisée. Mais la sécularisation est distincte et différente de la laïcité, ce n'est pas la même chose.

Par contre il est tout à fait exact de dire que la république est laïque. C'est même écrit dans l'article 1 de la Constitution de 1958 (Ve République), qui reprend le préambule de celle de 1946 :

La France est une **République** indivisible, **laïque**, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. [...]

L'affirmation 3 comporte un piège : public s'oppose à privé. Or il y a deux registres de sens pour ce couple de mots. Le diagramme suivant les détaille ;

VB



C'est seulement lorsque l'on prend le mot « public » du point de vue du registre de sens qui est celui de l'Etat (la colonne de gauche) que le régime de laïcité s'applique avec le principe de neutralité des agents (et pas du public). L'espace « public » (les places, les rues, ce qui est hors de mon domicile, ...) est un endroit dans lequel les habitants du pays peuvent manifester et extérioriser leurs convictions religieuses, sous la seule réserve de ne pas troubler l'ordre public.

Par contre il va de soi que tous les services publics sont soumis au régime de laïcité, dont la Charte de la Laïcité dans les Services Publics promulguée en 2007 donne une bonne synthèse claire

L'affirmation 5 est un syllogisme doublement faux puisqu'une entreprise ne fait pas vraiment partie de l'espace public et que l'espace public n'est pas laïque (exception à noter si une entreprise privée gère par délégation un service public. Dans ce cas là ses salariés peuvent être soumis au même principe de neutralité que des fonctionnaires)

Quant à l'affirmation 6, elle est exacte et constamment rappelée par la jurisprudence française ou européenne. Dans l'entreprise privée, cela n'a pas de sens de parler de laïcité, la règle de base doit reposer sur la liberté religieuse des personnes qui y travaillent. Cette liberté est une liberté fondamentale de la personne garantie par les traités et la Constitution. (cf question X)

2. « La liberté religieuse concerne les convictions privées »

- VRAI
- VRAI mais pas seulement
- FAUX
- FAUX mais pas seulement

L'article 10 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (1789) dispose :

*Nul ne doit être inquiété pour ses opinions,
même religieuses,
pourvu que leur **manifestation** ne trouble pas l'**ordre public** établi par la Loi.*

Cet article est fondamental et réellement révolutionnaire au sortir de l'Ancien Régime. Mais en même temps qu'il instaure la liberté de conscience et d'expression, il opère une curieuse opération qui réduit la religion à des « opinions religieuses ». L'article vise d'abord à donner l'espace nécessaire aux protestants qui représentent selon les Lumières une « variété d'opinion quant à la religion » (sous-entendu : chrétienne), à tous ceux qui ont des pensées non conformes à celle de l'institution catholique officielle (jansénistes, etc.), et bien entendu aux athées et libres penseurs. Mais en réduisant la religion à des opinions (privées), cet article manque quelque chose, même si la manifestation de ces opinions est mentionnée.

Et les juifs, qui sont la seule religion non-chrétienne présente en France à l'époque ? Le comte de Clermont-Tonnerre expose la pensée de l'Assemblée quand il déclare à la tribune le 23 décembre 1789 :

Il faut tout refuser aux Juifs comme nation ; il faut tout leur accorder comme individus ; il faut qu'ils soient citoyens.

Or la religion ne consiste pas seulement en convictions individuelles et privées, elle réside également dans l'accomplissement de rites communautaires et implique des pratiques sociales collectives. Durkheim propose cette définition de la religion :

*Une religion est un **système** solidaire de **croyances** et de **pratiques** relatives à des choses **sacrées**, c'est-à-dire séparées, interdites, croyances et pratiques qui **unissent** en une même **communauté** morale, appelée Église, tous ceux qui y adhèrent.¹*

Dans la même veine et plus près de nous, l'islamologue Rachid Benzine et le prêtre Christian Delorme écrivent ceci dans l'ouvrage qu'ils ont corédigé :

*« Une religion, en effet, ce n'est pas seulement une **adhésion et un cheminement intérieurs** personnels. Ce n'est pas uniquement des **croyances et des rites** vécus dans des espaces consacrés au **culte**. C'est, aussi, une **manière d'être au monde** et une manière d'être en relation avec les autres »²*

La liberté religieuse est mieux définie dans la Convention Européenne des Droits de l'Homme à l'article 9 (liberté de pensée, de conscience et de religion) alinéa 1

*Toute personne a droit à la liberté de **pensée**, de **conscience** et de **religion** ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de **manifester** sa religion ou sa conviction **individuellement** ou **collectivement**, en **public** ou en **privé**, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.*

La loi de 1905 va dans le même sens, dans son article 1. La jurisprudence du Conseil d'Etat également.³

Voilà pourquoi il est « vrai, mais pas seulement » que la liberté religieuse concerne les convictions privées. Ce n'est que le premier volet de la liberté religieuse, qui implique aussi la liberté de « manifester sa religion » ainsi que l'expose l'article 9.1 de la CEDH.

¹ Les formes élémentaires de la vie religieuse, 1912

² La République, l'Eglise et l'Islam, une révolution française, Bayard 2016

³ Ainsi que celle de la Cour de Justice de l'Union Européenne ou du Comité des Droits de l'Homme de l'ONU

3. « Il est devenu fréquent, voire à la mode, de se référer à la loi du 9 décembre 1905 : dans quel endroit de la loi trouve-t-on le mot laïcité ? »

- Le titre de la loi
- L'article 1
- L'article 2
- Nulle part

Eh oui, je sais, c'est étonnant. Mais les termes « laïcité » ou « laïque » ne figurent nulle part dans la loi de 1905. Contrairement à ce qu'a écrit un jour le magazine Marianne qui se présente pourtant comme LE défenseur de la laïcité, la loi de 1905 n'est pas « la loi de la laïcité ».

La loi du 9 décembre 1905 est l'une des lois qui organisent en France ce qu'on peut appeler « le régime de laïcité ». Le mouvement commence avant et continue après. Avant : il y a l'histoire complexe de la révolution française qui marque un tournant-clé dans les rapports entre Etat et religion catholique. Mais il y a aussi les lois scolaires des années 1880 (lois Ferry et autres), les lois sur l'hôpital, les funérailles, les services sociaux, etc., la loi de 1901 (sur le droit d'association), qui interdit les congrégations enseignantes (religieux et religieuses catholiques) et les soumet à un régime d'autorisation draconien.

La loi du 9 décembre 1905 porte le titre de « Loi de Séparation des Eglises (remarquer le pluriel) et de l'Etat ».

Et ensuite, le mouvement continue : l'Eglise catholique refuse tout d'abord la loi de 1905, Aristide Briand fait voter la loi de 1907 pour contrer la stratégie de victimisation de l'Eglise catholique. Il faut attendre la réconciliation nationale après le traumatisme de 14-18 pour que l'Eglise catholique romaine et l'Etat français trouvent un modus vivendi (qui n'a jamais été acté officiellement !) : au lieu des associations culturelles prévues par la loi de 1905, l'Eglise arrache à la France le statut dérogatoire des associations diocésaines (j'écrirai bientôt un article de blog sur le sujet).

Le statut des écoles « libres » (confessionnelles) fait encore l'objet de négociations et d'aménagements sous De Gaulle, puis c'est la question de la couverture sociale et maladie des ministres du culte ainsi que celui de leur statut fiscal, dans les années 60 et 70.

Les lois sur la contraception (1967), l'IVG (1974), puis sur l'union des couples de même sexe (1998 et 2013) peuvent également être considérées comme des lois de laïcité (dans le sens où elles expriment que ce n'est pas l'éthique, la morale, d'un groupe particulier qui détermine les lois du pays).

Voir annexe pour le texte de ses articles 1 et 2.

4. « Un salarié a le droit de se vêtir comme il le veut en venant travailler parce que la liberté de se vêtir est un droit fondamental »

- VRAI
- FAUX

Le principe de base est posé par l'article L1121-1 du Code du travail qui est l'article unique du Titre II « Droits et libertés dans l'entreprise »

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.

Mais la liberté vestimentaire sur le lieu de travail n'est pas une liberté fondamentale au sens de la Cour de cassation.

C'est à l'occasion du cas d'un agent technique des méthodes de la société Sagem, venu travailler en bermuda à plusieurs reprises en mai 2001, malgré le règlement intérieur de l'entreprise qui disposait que le pantalon devait être porté sous la blouse, et licencié à la suite de cela, que la Cour de Cassation a jugé dans son arrêt :

Mais attendu que si, en vertu de l'article L. 120-2 (L1121-1 dans la nouvelle codification) du Code du travail, un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales ;⁴

La Cour de Cassation a donc jugé en faveur de l'employeur qui avait licencié cet agent technique, et rejeté son pourvoi.

Elle a également rejeté le pourvoi en cassation d'une salariée de SOFITEL qui avait refusé de porter l'uniforme des hôtes d'accueil⁵ en jugeant que « la contrainte vestimentaire imposée à la salariée était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ».

Par contre, on peut noter qu'une salariée londonienne travaillant comme réceptionniste pour une agence de la City a contraint le Parlement de Westminster à débattre d'une mesure interdisant le port obligatoire des talons hauts sur le lieu de travail.⁶ Une commission parlementaire a même produit un rapport sur le sujet⁷. Et Le Monde de relever : « Même l'agence Portico, par qui le « scandale des talons aiguilles » est arrivé, ne prétend plus que « les codes vestimentaires traditionnels en fonction du sexe » favorisent « un sentiment de professionnalisme ». Peu après avoir été mise en cause, elle a changé son dress code : ses exigences vestimentaires ne se réfèrent désormais plus au sexe des employés. Les talons plats ont conquis droit de cité à la City. »

Il faut toutefois faire une différence entre *tenue vestimentaire* et *tenue liée à une pratique religieuse*. La seconde faisant l'objet d'une protection plus importante puisque directement rattachée à une liberté fondamentale (la liberté de religion).

- L'employeur peut interdire à un salarié de porter une tenue (voile, turban) s'il l'estime incompatible avec l'exercice de son activité professionnelle (notamment pour des raisons de santé

⁴ Cass.Soc. 28 mai 2003, n° 02-40.273.

⁵ Cass.Soc. 13 février 2008

⁶ http://abonnes.lemonde.fr/europe/article/2017/03/15/la-tyrannie-des-talons-aiguilles-recule-dans-les-bureaux-de-la-city_5094552_3214.html

⁷ <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmcompetitions/291/291.pdf>

et de sécurité) toujours en démontrant que **ces restrictions sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.**

- Il est possible d'imposer le port du calot afin de manipuler des denrées animales, pour raison de respect de la réglementation en matière d'hygiène alimentaire⁸

- Dans tous les cas, l'employeur doit établir l'existence d'un trouble objectif causé à l'entreprise, il ne doit pas s'agir de la simple « crainte » d'un trouble non réalisé.

5. « L'entreprise peut aménager les horaires de travail pendant le mois du ramadan »

- OUI elle le peut
- OUI elle le doit si une majorité des salariés le demandent
- NON elle n'en a pas le droit

Cette question peut se poser dans le cadre d'une société employant un grand nombre d'employés de confession musulmane désirant suivre le jeûne rituel du mois de Ramadan, de façon par exemple à maintenir une certaine sécurité au travail. L'entreprise n'a aucune obligation de le faire, mais, si elle désire répondre à une demande ou un besoin de certains de ses salariés, elle a toute liberté pour aménager les horaires de travail, quel que soit le motif. Ce la relève du **pouvoir de direction** de l'employeur.

L'employeur a une responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité au travail, mais cette responsabilité n'exonère pas les salariés de leur propre responsabilité individuelle. A ma connaissance, il n'y a pas actuellement de jurisprudence sur le sujet.

Il s'agit typiquement ici d'une problématique où il faut savoir « dé-religiosiser » des demandes de salariés. On prend ou non en compte une demande d'ordre privé émanant de plusieurs salariés, qu'elle soit religieuse ou non. Une entreprise employant surtout des jeunes adultes, parents d'enfants en bas âge, dépendant dans leur vie privée de contraintes d'horaires de crèche, pourrait décider de faire de même.

6. « Pour être valable, l'interdiction de porter un signe religieux doit respecter certaines conditions dont la plupart sont listées ci-dessous : cochez les conditions indispensables »

1. L'interdiction doit concerner uniquement les salariés en contact visuel avec la clientèle
2. L'entreprise doit avoir mis en place auparavant une politique de neutralité de l'entreprise
3. L'interdiction doit spécifier les signes religieux qui sont interdits

La réponse 3 est un piège : au contraire, l'interdiction doit être générale, sous peine d'être discriminante envers telle ou telle catégorie de personnes (en raison de leur appartenance réelle ou supposée à telle religion donnée).

Les deux premiers éléments font partie du cadre global qui a été fixé par deux arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne le 14 mars 2017 à l'occasion de deux cas de licenciement de salariées portant le voile et refusant de l'ôter : premier cas en Belgique et second cas en France. La Cour de Cassation française a entériné ce cadre dans son arrêt du 22 novembre 2017. La Cour tente à l'occasion d'établir un lien avec son second arrêt Baby Loup, pour montrer une cohérence entre les

⁸ Délibération HALDE n°2009-311 du 14 septembre 2009

deux arrêts. L'article 2 de la loi El Khomri (loi du 8 août 2016) (codifié L1321-2-1) va également dans le sens de la possibilité pour les entreprises d'adopter une politique de neutralité :

*« Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le **principe de neutralité** et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. »*

A titre personnel, je ne suis pas sûr toutefois que le débat soit clos, ni que le cadre fixé soit très stable. Dans les deux arrêts de la CJUE du 14 mars 2017, la notion d'**objectif légitime** (de la part de l'entreprise, pour établir cette politique de neutralité) est posée. Mais cette notion est peu précisée. Elle est donc sujette à interprétation et à contentieux. Par ailleurs l'article 2 de la loi El Khomri n'introduit pas de limite au principe de neutralité, alors que la CJUE spécifie bien qu'il ne peut s'appliquer qu'aux salariés en contact visuel avec la clientèle. (il y a d'autres réserves à faire sur cet article 2 de la loi El Khomri, dont il sera intéressant de suivre la jurisprudence).

7. « L'employeur peut interdire à un salarié de prier pendant le temps de travail »

- OUI
- NON
- OUI sauf dans certains cas
- NON sauf dans certains cas

Il s'agit là de prière individuelle.

À condition de ne pas entraver l'accomplissement normal de leurs tâches par les autres salariés et de le faire sans ostentation, ce qui pourrait s'apparenter à du prosélytisme, le salarié peut certainement faire sa prière **pendant les temps de pause**.

S'agissant en revanche des prières pendant le temps de travail, l'employeur est en droit de s'y opposer. Il a en effet toute liberté pour interdire aux salariés de quitter leur poste au cours de l'exécution de leur prestation de travail, et cela pour quelque motif que ce soit. Il n'est pas non plus tenu d'aménager le temps de travail des salariés pour leur permettre de faire leur prière. La Cour Européenne des Droits de l'Homme a considéré que l'employeur n'était pas obligé d'aménager le temps de travail en fonction des contraintes rituelles de prière, dans le cas d'un enseignant britannique qui s'absentait trop longtemps le vendredi midi pour aller participer à la prière collective à la mosquée.⁹

8. « Un salarié peut prier sur son lieu de travail »

- OUI toujours
- OUI dans certains cas
- NON

Un salarié qui veut prier individuellement dans son bureau ou dans un lieu à l'écart et discret **pendant le temps de pause** peut le faire.

26. Mon employeur doit-il/peut-il m'interdire de prier sur mon lieu de travail ?

⁹ CEDH N°8160/78 – 12 mars 1981

Réponse : il convient de distinguer selon qu'il s'agit du lieu de travail ou du temps de travail. Vous pouvez prier, pendant votre temps de pause, dans votre bureau si cela ne perturbe pas l'organisation du travail. En revanche, si vous le faites sur votre temps de travail ou que cela gêne l'exécution du travail de vos collègues, une interdiction est justifiée.¹⁰

Par contre le cas des prières collectives est différent :

33. Je demande la mise à disposition d'une salle pour pouvoir prier. Mon employeur peut-il refuser ?

Réponse : oui. Il n'est pas tenu d'accepter. Cependant, rien ne le lui interdit.

34. Puis-je occuper sans autorisation une salle de réunion pour prier ?

Réponse : non. Les salles de réunion constituent un espace dédié au travail. Si vous occupez cette salle sans autorisation, quel qu'en soit le motif, votre employeur est fondé(e) à vous demander de quitter la pièce.

35. Si mon employeur a mis une salle de prière à la disposition de salariés d'une même confession, est-il tenu de faire de même pour les salariés d'autres confessions ?

Réponse : si votre employeur a accordé un avantage aux salariés d'une religion et qu'il le refuse à d'autres, il prend le risque que ce refus soit considéré comme discriminatoire. Il n'est pas tenu de mettre à disposition autant de salles qu'il a eu de demandes. Il peut par exemple instaurer des horaires d'accès pour chaque religion pour un même local.¹¹

9. « Une entreprise peut se déclarer comme entreprise de conviction, fondée sur certaines valeurs, et licencier un salarié qui ne partage pas ses convictions »

- OUI
 - OUI sous des conditions très précises
 - NON
- **NON, sauf dans des conditions très précises**

La notion d'entreprise de tendance ou entreprise de conviction n'existait pas en droit français. La directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 ouvre cette voie dans son article 4.2

Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

¹⁰ Guide du Fait Religieux en entreprise privée, ministère du Travail et de l'Emploi

¹¹ idem

10. « Pendant l'entretien d'embauche, le candidat PEUT faire état de ses convictions religieuses »

- OUI si c'est à son initiative
- OUI si c'est sur réponse à une question du recruteur
- NON c'est absolument interdit

L'employeur n'a aucunement le droit de poser des questions à un candidat sur ses convictions, sur son appartenance religieuse, sur sa pratique :

Seules des informations permettant d'apprécier la capacité du/de la candidat(e) à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles peuvent être demandées dans le cadre de l'entretien. La question de la religion et de sa pratique n'a pas à être abordée.

4. Puis-je demander à un(e) candidat(e) si sa pratique religieuse fait obstacle à sa présence à certains moments de la semaine ou de l'année ou à l'exécution de certaines tâches ?

Réponse : non. Vous pouvez vous assurer que le/la candidat(e) répond bien aux exigences inhérentes au poste et donc s'il/elle peut être présent(e). Vous n'avez pas à aborder la question des contraintes liées à l'exécution des tâches sous l'angle de la religion. A ce titre, vous n'avez pas à prendre en considération les motifs pour lesquels le/la candidat(e) ne répondrait pas à ces exigences.¹⁴

Le risque pour le DRH qui poserait de telles questions, c'est de tomber sous le coup d'une accusation de **discrimination à l'embauche** (article L1132-1 et suivants du Code du Travail).

Le candidat peut (s'il le souhaite) faire mention de ses convictions et de sa pratique religieuses :

7. J'ai mentionné mes convictions religieuses dans ma candidature. Le recruteur peut-il me refuser un entretien d'embauche ?

Réponse : vous n'avez pas l'obligation de les mentionner. Si vous le faites, cela ne saurait justifier le rejet de votre candidature. Le recruteur ne peut refuser de vous recevoir pour ce seul motif.¹⁵

Le recruteur dans ce cas-là, doit quant à lui rester sur le terrain des compétences, aptitudes et disponibilités observables, sans les lier au motif religieux, et sans entrer sur ce terrain-là.

¹⁴ Guide du fait religieux dans les entreprises privées – Ministère du Travail et de l'Emploi
<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/reactions-au-travail/pouvoir-de-direction/guide-du-fait-religieux-dans-les-entreprises-privées/>

¹⁵ idem, cf. Q du salarié

Loi de Séparation des Eglises et de l'Etat – 9 décembre 1905

Article Premier

La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public.

Article 2

La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte. En conséquence, à partir du 1er janvier qui suivra la promulgation de la présente loi, seront supprimées des budgets de l'Etat, des départements et des communes, toutes dépenses relatives à l'exercice des cultes.

Pourront toutefois être inscrites auxdits budgets les dépenses relatives à des services d'aumônerie et destinées à assurer le libre exercice des cultes dans les établissements publics tels que lycées, collèges, écoles, hospices, asiles et prisons.

Les établissements publics du culte sont supprimés, sous réserve des dispositions énoncées à l'article 3.

Source : Légifrance

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000508749&fastPos=1&fastReqId=1587732395&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>



Vincent Cabanel Conseil
Réussir la diversité religieuse et culturelle

Neutralité ou liberté : les enjeux de l'entreprise face au fait religieux

Repères bibliographiques

En ligne

La gestion du fait religieux dans l'entreprise privée
Observatoire de la Laïcité – juillet 2015

Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées
Ministère du Travail – janvier 2017

Le fait religieux en entreprise
guide réalisé par la CFDT, octobre 2015

Livres

Entreprises et diversités religieuses
Collectif sous la direction de Thierry Marie Courau - Afmd – Theologicum de Paris – mars 2013

Quand la religion s'invite dans l'entreprise.
Denis Maillard - Fayard 2017

Laïcité, mode d'emploi
Dounia Bouzar, Eyrolles, 2011

La laïcité pour les nuls
Nicolas Cadène, éditions First, avril 2016

La Laïcité au quotidien
Régis Debray – Didier Leschi, Folio 2015

Petit Manuel pour une laïcité apaisée
Jean Baubérot, La Découverte 2016

Misère(s) de l'islam de France
Didier Leschi, Cerf 2017

L'islam une religion française
Hakim El Karoui, Gallimard 2017

Finalement, il y a quoi dans le Coran ?
Rachid Benzine et Ismaël Saidi - La Boîte à Pandore, 2017

<http://qys2.com/8hkv2y33>

