

Noël est-il encore possible en entreprise?

SPIRITUALITÉ A l'heure où les entreprises jouent de plus en plus la carte de l'inclusivité, jusqu'à réfléchir à installer des toilettes non-genrées, qu'en est-il de Noël? Enquête.

PAR LUCAS VUILLEUMIER, PROTESTINFO, ILLUSTRATION PASCAL CLAVAZ

A l'approche des Fêtes, difficile de trouver une entreprise qui ne proposerait pas une petite agape et quelques coupes de champagne à ses collaborateurs. A La Poste, entreprise de droit public, «un repas en décembre est organisé» renseigne la porte-parole Nathalie Dérobert-Fellay, «au même titre qu'un barbecue en été». Du côté du privé, d'autres entreprises interrogées confirment qu'elles organisent quelque chose en fin d'année. «Chez Philip Morris, nous organisons une fête avec tous nos collaborateurs», indique Catherine Mutter, directrice du Département des services généraux. Chez Nestlé, on propose «un Noël des enfants, soit un après-midi d'animations pour les enfants des collaborateurs», mais aussi «un lunch avec un menu festif ou encore une soirée de fin d'année peu avant Noël», précise Sonia Studer, responsable des ressources humaines.

«Un événement non religieux»

Mais que célèbrent ces entreprises à cette période de l'année? La fête chrétienne? A La Poste, «il n'existe pas de directive concernant la mention ou non de Noël. Toutefois, la fête consiste avant tout à remercier les collaborateurs.» Son de cloche presque identique chez Philip Morris, où on parle exclusivement de «fête de fin d'année». «C'est un événement non religieux et facultatif qui se veut respectueux de la diversité et inclusif.» Catherine Mutter indique également que «c'est l'occasion d'honorer la contribution des collaborateurs et de les remercier pour leur travail dans une ambiance informelle, festive et chaleureuse. Cela permet de renforcer les liens entre eux et avec l'entreprise.» Chez Nestlé, on ajoute que «ces moments célèbrent la fin de l'année écoulée». Et Sonia Studer de reconnaître que «sans être spirituels, ces temps festifs sont bien sûr ancrés dans un héritage culturel, un esprit de Noël flottant dans les bureaux en cette période».

Une Bible chez Aligro

Auteur d'une thèse sur l'expression de la religion au travail, le juriste lausannois David Zandirad relève pourtant qu'il existe une certaine liberté à ce sujet en Suisse. «Dans le privé comme dans le public, une fête de Noël est possible tant que son caractère n'est pas prosélyte et qu'elle respecte la liberté religieuse de

chacun – avec tout de même une plus grande souplesse dans le privé.» Néanmoins, chez Aligro, on pourrait croire qu'on flirte avec la limite. En effet, chaque année, en plus de «la présence d'un Père Noël pour les enfants lors d'une collation, il est proposé aux personnes qui le désirent de recevoir une Bible dans leur langue ainsi qu'un calendrier chrétien», indique Samuel Ribagnac, pasteur et aumônier évangélique engagé depuis une vingtaine d'années par le géant agroalimentaire helvétique. Une proposition pour le moins atypique, «voulue par les fondateurs de l'entreprise, eux-mêmes des chrétiens pratiquants». Ce qui, selon Samuel Ribagnac, «n'empêche pas les employés musulmans ou d'autres confessions de se joindre avec plaisir à la fête». Pour David Zandirad, l'ancrage chrétien revendiqué d'Aligro ne poserait pas de problème au regard de la loi. «A ce stade, aucune jurisprudence du Tribunal fédéral n'a tranché l'admissibilité des fêtes de Noël organisées dans les entreprises privées.» Selon ses recherches, «seule l'installation d'une crèche dans l'enceinte d'une mairie en France a provoqué un contentieux juridique». Car si les décorations de Noël, des sapins aux illuminations, n'ont pas à proprement parler de caractère religieux, «la représentation de la naissance de Jésus peut sembler discutable si l'on souhaite respecter un cadre laïc».

En France, le Conseil d'Etat avait conclu que «l'installation temporaire d'une crèche n'est légitime que lorsqu'elle présente un caractère festif, artistique ou culturel, mais est illégitime si elle exprime la reconnaissance d'un culte ou une marque de préférence religieuse».

Et en Suisse? «Noël est presque redevenu une fête païenne, il n'existe donc pas trop de risques de voir les rares crèches interprétées comme des éléments prosélytes», note David Zandirad. Chez Nestlé, on y voit toutefois un signe de religiosité, «et on éviterait de proposer cette idée». Dans le public, à La Poste, «seul le non-respect de la sécurité

“
Dans le privé
comme dans le public,
une fête de Noël
est possible tant que
son caractère n'est pas
prosélyte et qu'elle respecte
la liberté religieuse
de chacun – avec tout
de même une plus grande
souplesse dans le privé.”

DAVID ZANDIRAD
JURISTE LAUSANNOIS

empêcherait la mise en place d'une crèche», souligne Nathalie Dérobert-Fellay. Tandis que chez Aligro, Samuel Ribagnac dit n'en avoir jamais vue, même si «ce serait tout à fait possible». Toutes ces entreprises insistent sur l'absence de teneur religieuse de leurs décorations de Noël. Catherine Mutter précise d'ailleurs que «chez Philip

Morris, les décorations installées à l'intérieur et à l'extérieur sont uniquement là pour insuffler une ambiance festive et joyeuse».

Religion au travail

Pour autant, le Noël très laïc des entreprises n'empêche pas une grande ouverture à la religion de chacun des employés. A la Migros, le porte-parole Tristan Cerf indique que «150 nationalités et autant de cultures composent le personnel. Le respect des différences étant la règle, il peut donc arriver que des employés musulmans en invitent d'autres à casser le Ramadan autour d'un goûter, sans que cela ne soit mal vu ou ne pose un problème.» Chez Philip Morris, «chacun est libre de croire, de pratiquer et de s'exprimer» sur le plan religieux. Et si chez Nestlé on dit «respecter les croyances de chacun», chez Aligro, «un local est mis à disposition des employés afin qu'ils puissent aller s'y recueillir ou prier», témoigne Samuel Ribagnac.

Autant d'usages que David Zandirad rappelle être tout à fait légaux. «Rien ne s'oppose à ce qu'une personne possède des images pieuses dans ses espaces personnels, comme dans un casier. Il est également admissible de dérouler un tapis de prière dans son bureau à l'écart des regards.» Et le juriste d'aller plus loin: «Si un employeur privé, qui n'est pas tenu par le principe de laïcité, organisait une cérémonie purement religieuse, il y serait tout à fait autorisé. L'important est de ne forcer aucun employé à y prendre part et de n'entreprendre aucune démarche de représailles en l'absence de participation.»

Un soutien spirituel au travail

La religion peut parfois ajouter du sens là où le travail n'en fournit plus. Dans le canton de Vaud, les Eglises catholique et réformée mettent à disposition, gratuitement, plusieurs ministres prêts à accueillir la parole d'employés issus de tous les milieux professionnels. Le pasteur **Nicolas Besson** (photo DR) est «aumônier du monde du travail» et se déplace vers quiconque en fait la demande. Interview.

Ces dernières années, avez-vous vu la santé au travail décliner?

Nicolas Besson: Oui, notamment à cause du tout-informatique, qui crée des difficultés aux professionnels dans les situations de vulnérabilité. Dès lors que le

moindre contact se fait aujourd'hui par le relais de l'informatique, il y a une forme de barrière qui s'est formée dans la communication humaine, pourtant essentielle au bon déroulement du travail et au bien-être des travailleurs.

Comment utilisez-vous la foi ou la spiritualité pour aider quelqu'un qui souffre au travail?

En ne résumant pas la personne à son utilité. «Dieu est celui qui veut que je sois», et ce pas uniquement au travers de ma



potentielle productivité au travail. Je pense que la spiritualité est notamment là pour déjouer cette croyance très ancrée selon laquelle on n'existe que par ce que l'on fait et gagne.

Qui fait appel à vous?

Tout un chacun, croyant ou non. Je parle avec des patrons qui sont très ouverts et veulent se montrer humains dans leur gestion des collaborateurs. Je rencontre des salariés en perte de sens. J'accompagne également des personnes en insertion ou réinsertion professionnelle à la suite d'une crise personnelle ou d'un épisode de migration.

EN
BREF

FORMATION

Suisses bons élèves

Les adultes suisses obtiennent des résultats supérieurs à la moyenne des pays de l'OCDE pour leurs compétences de base en lecture, mathématiques et résolution de problèmes. Près d'un tiers d'entre eux, soit environ 1,67 million de personnes, présentent toutefois des faiblesses dans au moins un domaine. **ATS**

EPFL

Numerus clausus

L'EPFL a obtenu l'aval du Conseil des écoles polytechniques fédérales pour restreindre à 3000 le nombre d'étudiants étrangers admis en première année dès la rentrée 2025. Les personnes de nationalité suisse ou titulaires d'un diplôme suisse continueront à être acceptées sans limitation. Les candidats seront sélectionnés sur la base de leur moyenne générale au certificat. **ATS**

NUMÉRIQUE

L'identité électronique suisse en 2026

La nouvelle e-ID suisse est sous toit au Parlement. Les Suisses devraient avoir accès à une e-ID dès 2026. Il sera possible de s'en servir sur internet, par exemple pour demander un extrait du casier judiciaire, un permis de conduire ou une attestation de résidence. Mais aussi dans le monde physique via une application sur smartphone, par exemple pour prouver son âge lors d'un achat d'alcool. Elle sera gratuite et répondra aux normes internationales, de sorte que l'e-ID puisse être utilisée aussi à l'étranger. Toutes les démarches auprès de la Confédération qui pourront se faire virtuellement, avec présentation de l'e-ID, pourront continuer à se faire physiquement. **ATS**

PARLEMENT

Le Hezbollah pourrait être interdit

Après le groupe islamiste Hamas, le mouvement armé chiite libanais Hezbollah doit aussi être interdit en Suisse. Le Conseil des Etats a adopté hier, par 31 voix contre 1, une motion de commission en ce sens. Le National doit encore se prononcer. Sa propre commission a déposé une motion similaire. **ATS**