

Ministère du Travail

**GUIDE PRATIQUE DU FAIT RELIGIEUX
DANS LES ENTREPRISES PRIVEES
(Version employeurs)**

Janvier 2017
Mise à jour février 2018



Remarques liminaires

Ce guide a pour objet d'apporter des réponses concrètes aux questions que peut susciter le fait religieux en entreprise et de rappeler les règles fixées par le droit en la matière.

Le questions/ réponses est organisé selon le dispositif suivant :

- Cinq grands thèmes :
 - l'offre d'emploi, l'entretien d'embauche ;
 - l'exécution du travail ;
 - le comportement dans l'entreprise ;
 - l'organisation du temps de travail ;
 - la vie collective.
- Au sein de chaque thème : les questions et les réponses illustrées, autant que possible, par des situations concrètes en veillant à prendre des exemples au regard de la diversité des pratiques religieuses.

Enfin, ce guide fournit une base documentaire comportant les principales références (textes de loi, avis, rapports, délibérations, principales jurisprudences) liées au fait religieux dans l'entreprise.

Les questions pouvant être lues de façon indépendante, certaines réponses pourront donner lieu à des répétitions.

D'autres guides, comme celui adopté par l'observatoire de la laïcité en 2013, ont déjà été élaborés. Le présent guide s'inscrit dans leur continuité. Son apport est double : il est centré sur le monde de l'entreprise, d'une part, il est conçu comme un guide pratique d'autre part, outil commun mis à la disposition des salariés et des employeurs par l'Etat en étroite concertation avec les organisations syndicales et patronales qui ont été associées à son élaboration depuis janvier 2016.

Ce guide sera diffusé auprès des services publics d'accès au droit dédiés aux entreprises de moins de 300 salariés créés par la loi du 8 août 2016 sur le travail. Ces entreprises pourront bénéficier de conseils et d'un appui concernant leurs questions liées au droit du travail.

Sommaire

PRÉAMBULE	3
LES NOTIONS-CLÉS	4
<input type="checkbox"/> LA LIBERTE DE RELIGION.....	4
<input type="checkbox"/> LA LAÏCITE.....	4
<input type="checkbox"/> LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION ET LES DIFFERENCES DE TRAITEMENT ADMISES.....	6
<input type="checkbox"/> LE CADRE SPECIFIQUE EN DROIT DU TRAVAIL	7
QUESTIONS/RÉPONSES	11
BASE DOCUMENTAIRE	28
<input type="checkbox"/> LES TEXTES FONDAMENTAUX.....	28
<input type="checkbox"/> LE CODE DU TRAVAIL ET LE CODE PENAL.....	30
<input type="checkbox"/> LE DEFENSEUR DES DROITS (HALDE)	34
<input type="checkbox"/> AVIS ET RAPPORTS.....	35
<input type="checkbox"/> JURISPRUDENCE NATIONALE.....	36
<input type="checkbox"/> COUR EUROPEENNE DES DROITS DE L'HOMME.....	37
<input type="checkbox"/> COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE	37

PRÉAMBULE

L'entreprise a une finalité économique mais elle est également un lieu de socialisation, de discussions, d'interactions, voire parfois de confrontation puisque le salarié y est aussi un individu avec son histoire, ses convictions, sa culture, ses croyances ou sa non-croyance.

De ce point de vue, on observe que les acteurs de l'entreprise sont plus fréquemment qu'auparavant confrontés à la question de l'expression des convictions religieuses.

Si le nombre de situations problématiques est faible - la majorité des cas se règle par le dialogue - ce sujet suscite des interrogations croissantes, tant de la part des employeurs, que des salariés, ou des représentants du personnel, auxquelles il est nécessaire d'apporter des réponses.

C'est pourquoi le gouvernement a voulu ce guide afin d'éclairer, de la façon la plus pragmatique possible, l'ensemble des acteurs sur la conduite à adopter quant à l'exercice de la liberté religieuse en entreprise et à ses limites possibles. Il ne s'agit pas ici de traiter le phénomène de radicalisation dans l'entreprise qui ne peut ni ne doit être confondu avec la manifestation des convictions religieuses et fait l'objet de réponses spécifiques.

L'objectif de ce document, conçu sous la forme de questions/réponses, est de permettre à chacun de connaître ses droits et ses devoirs, notamment en rappelant les principes fondamentaux qui s'imposent dans l'entreprise en matière de fait religieux.

Ce guide a, en premier lieu, pour objet de clarifier des notions-clefs telles que la laïcité, la neutralité, les libertés fondamentales et apporte, en second lieu, des réponses à des cas concrets tout en suggérant les attitudes permettant de favoriser la recherche de solutions consensuelles. Dans tous les cas, pour assurer une vie collective apaisée et harmonieuse, la tolérance et le respect mutuels doivent présider à cette recherche.

Ce guide n'a pas vocation à se substituer aux politiques de management internes aux entreprises. Le contexte social, l'activité ou la taille de l'entreprise sont autant d'éléments à prendre en compte pour faire coïncider les réponses générales apportées par le droit aux spécificités de chaque cas.

Aux questions posées par le fait religieux, le droit français apporte des réponses fondées sur des principes non confessionnels : protection de la santé et de la sécurité, respect du contrat de travail, non-discrimination.

Pour illustrer certaines questions, des exemples issus de différentes religions sont utilisés. Pour autant, les réponses sont les mêmes quelle que soit la religion.

Ce guide s'adresse aux employeurs, salariés et responsables syndicaux d'entreprises privées qui ne sont pas chargées d'une mission de service public, à titre permanent ou occasionnel.

LES NOTIONS-CLES

Il est nécessaire, en préalable à la partie questions/réponses de ce guide, de clarifier certains termes couramment utilisés et qui, du fait d'une interprétation parfois erronée, sont source de confusion.

C'est du point de vue du droit applicable, c'est à dire des devoirs et des libertés, tant des employeurs que des salariés que ces notions sont ici présentées.

→ **La liberté de religion**

La liberté de religion est à la fois la liberté de croire ou de ne pas croire et de pratiquer une ou aucune religion. Elle est également la liberté d'en changer. Elle est protégée par plusieurs textes de portée nationale ou internationale. Il est cependant nécessaire d'apporter quelques précisions sur la notion de liberté fondamentale et ses conséquences.

Il convient de distinguer la liberté de croyance et la liberté de manifester cette croyance.

Toutes deux constituent des libertés fondamentales mais la première est absolue tandis que la seconde peut être restreinte dans des conditions strictement encadrées¹.

C'est de la liberté de manifester ses convictions religieuses dont il est question dans ce guide. Il ne s'agit en aucune manière de traiter des convictions religieuses des individus, fût-ce dans le cadre de la relation de travail.

→ **La laïcité**

Concept et contenu :

La laïcité, dont l'origine se trouve dans l'article 10 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen est reprise dans l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 qui dispose que : « 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... »

¹ Articles L. 1121-1 et 1321-3 du code du travail qui imposent que toute restriction aux libertés individuelles ou collectives soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

La neutralité de l'Etat **s'entend d'abord comme l'absence d'appartenance religieuse de l'Etat qui est aconfessionnel, ce qui entraîne des obligations pour les agents**, à savoir l'absence de manifestations religieuses.

C'est donc l'Etat qui est laïque, indépendant de toute organisation religieuse, les citoyens étant, eux, libres de manifester leur croyance, dans le respect de l'ordre public.

Le Conseil constitutionnel explicite ainsi le principe de laïcité :

« [...] le principe de laïcité figure au nombre des droits et libertés que la Constitution garantit ; qu'il en résulte la neutralité de l'État ; qu'il en résulte également que la République ne reconnaît aucun culte ; que le principe de laïcité impose notamment le respect de toutes les croyances, l'égalité de tous les citoyens devant la loi sans distinction de religion et que la République garantisse le libre exercice des cultes ; qu'il implique que celle-ci ne salarie aucun culte ; »²

Conséquences :

Conséquence du principe de laïcité reconnu par la Constitution qui assure le « respect de toutes les croyances », la neutralité, étant entendue comme l'absence de manifestation des convictions religieuses, s'impose à l'Etat et à ses agents, dans leurs relations avec les citoyens (et avec les Eglises). Elle s'impose également aux agents employés par des entreprises privées gérant un service public.

En revanche, l'entreprise privée n'est pas tenue à une obligation de neutralité. Au contraire, elle se doit de respecter la liberté de ses salariés, ainsi que de ses clients, de manifester leur religion, dans les limites du bon fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi « ...c'est la République c'est-à-dire l'État, qui est laïque, tandis que la société civile reste gouvernée par la liberté de religion. »³

Dans tous les cas une obligation de non-discrimination s'impose à tout employeur, public ou privé.

² Décision du 21 février 2013 « Association pour la promotion et l'expansion de la laïcité ».

³ La Cour de cassation et le fait religieux dans l'entreprise : présentation des enjeux juridiques –Jean-Guy Huglo, conseiller référendaire à la Cour de cassation– Droit social 2015. 682.

→ **Le principe de non-discrimination et les différences de traitement admises**

Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 auquel renvoie le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit que "nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances".

Il est complété par différents textes de portée nationale ou internationale, notamment, en droit français, par le code du travail⁴ et le code pénal⁵ qui prohibent les différences de traitement considérées comme discriminatoires. Parmi ces critères figure l'appartenance vraie ou supposée à une religion.

Le principe de non-discrimination, posé par le code du travail, ne fait pour autant pas obstacle à des différences de traitement. Celles-ci peuvent être justifiées « lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée »⁶.

Cela n'est généralement pas le cas en matière religieuse. Les situations dans lesquelles l'appartenance à une religion peut justifier une différence de traitement sont très limitées et tiennent le plus souvent à la nature même de l'entreprise : le cas particulier des entreprises de tendance.

⁴ Art. L. 1132-1 « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

⁵ Art. 225-1 du code pénal.

⁶ Article L. 1133-1 du code du travail.

On désigne ainsi « *les entreprises qui ont une orientation idéologique marquée, laquelle, connue de tous, peut imposer certaines obligations particulières aux salariés soumis par ailleurs aux règles du droit du travail : Eglises, écoles religieuses, syndicats, partis politiques* »⁷.

Dans ces entreprises de type très particulier, il est admis que des restrictions plus importantes puissent être apportées aux libertés de certains de leurs salariés. Les réponses présentées dans ce guide ne peuvent toutes convenir aux entreprises de tendance. Ce guide ne traite pas de ces questions spécifiques.

La loi du 8 août 2016 sur le travail s'inscrit dans la continuité des principes rappelés ci-dessus.

→ **Le cadre spécifique en droit du travail**

- Dans le code du travail, les restrictions aux libertés des salariés dans l'entreprise doivent être justifiées et proportionnées.

Les libertés individuelles et collectives des salariés sont garanties par les articles L. 1121-1 et L. 1321-3.

Ces mêmes dispositions permettent cependant à l'employeur d'apporter des restrictions à la liberté de manifester ses convictions, notamment religieuses, sous certaines conditions encadrées. Toute restriction doit être à la fois justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Ces conditions s'apprécient au cas par cas et ont donné lieu à une jurisprudence abondante.

- La loi du 8 août 2016 sur le travail complète ce cadre en donnant une base juridique claire aux entreprises qui souhaitent instaurer une neutralité religieuse dans leur règlement intérieur.

Le nouvel article L. 1321-2-1 donne la faculté à l'employeur d'introduire dans son règlement intérieur des dispositions instaurant une neutralité au sein de l'entreprise, qui conduit à limiter l'expression des convictions personnelles, notamment religieuses, des salariés.

Cette possibilité n'est toutefois pas absolue car dans le secteur privé, la neutralité ne s'impose pas comme dans les services ou entreprises exerçant une mission de service public et la liberté reste la règle. L'inscription dans le règlement de la neutralité doit donc se faire à certaines conditions qui reprennent les critères dégagés antérieurement par la jurisprudence.

⁷ P. Waquet , L. Pécaut-Rivolier « Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié » -Editions liaisons –2014.

Pour être licite, la disposition du règlement intérieur apportant des restrictions à l'expression des convictions des salariés devra être :

- justifiée par la nature de la tâche à accomplir, les nécessités tirées du bon fonctionnement de l'entreprise ou l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ;
- proportionnée au but recherché.

Pour mémoire, l'article L. 1321-4 du code du travail prévoit que « *Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique* ».

Concrètement, la mise en place de la neutralité pourra être justifiée :

- par les nécessités de l'activité de l'entreprise tant au regard du personnel que des tiers intéressés : le contact permanent avec de jeunes enfants par exemple. C'est ainsi que les juges ont jugé licite la clause du règlement intérieur d'une crèche imposant la neutralité à ses salariés. Pour ce faire, ils ont apprécié de façon très concrète les conditions de fonctionnement de la structure : la dimension réduite de celle-ci impliquait que ses dix-huit salariés étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents⁸.
- ou lorsqu'une pratique religieuse individuelle ou collective porte atteinte au respect des libertés et droits de chacun. Cela peut concerner par exemple les atteintes au droit de croire ou de ne pas croire (dans le cas de pratiques prosélytes ou de comportements qui exercent une pression sur d'autres salariés), l'égalité entre les femmes et les hommes, ou de façon plus générale des atteintes à la dignité et au respect de la personne humaine⁹.

La Cour de Justice de l'Union Européenne a confirmé la compatibilité d'une clause de neutralité avec le droit de l'Union. Elle a notamment admis que la poursuite par un employeur d'une

⁸ Cass. Ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369.

⁹ CE, 27 octobre 1995, n°136727, commune de Morsang-sur-Orge.

C.Constit., 27 juillet 1994, n°94-343/344 « Considérant que le Préambule de la Constitution de 1946 a réaffirmé et proclamé des droits, libertés et principes constitutionnels en soulignant d'emblée que : "Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés" ; qu'il en ressort que la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation est un principe à valeur constitutionnelle. »

politique de neutralité à l'égard de la clientèle constituait un objectif légitime pourvu que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.¹⁰

La chambre sociale de la Cour de Cassation est venue préciser, dans un arrêt du 22 novembre 2017¹¹ les conditions d'édiction d'une clause interdisant aux salariés en contact avec la clientèle le port de signe manifestant leurs convictions personnelles :

- elle doit impérativement être portée à la connaissance des salariés par le biais du règlement intérieur ou d'une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur,
- elle doit être générale c'est-à-dire concerner le port visible de tout signe religieux, philosophique et politique,
- elle doit également être spéciale c'est-à-dire qu'elle ne peut être imposée qu'aux salariés en contact avec la clientèle dans l'exercice de leur activité auprès d'elle.

Enfin, reprenant les conditions posées par la CJUE, elle a rappelé que, en cas de refus du/de la salarié(e) de se conformer à cette règle, l'employeur doit rechercher si un poste sans contact visuel avec la clientèle peut lui être proposé. Les juges posent cependant des limites à cette recherche. Celle-ci doit tenir compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et celle-ci ne doit pas avoir à subir une charge supplémentaire.

Enfin et sans préjudice des obligations de consultation légales, lorsqu'apparaît la nécessité de mettre en place ce type de clause, le ministère du travail invite vivement les employeurs à procéder à une démarche de concertation avec la communauté de travail en privilégiant les échanges avec les représentants du personnel et les organisations syndicales. Il en va d'une meilleure appropriation du règlement intérieur.

Plus généralement, le ministère du travail souligne l'intérêt d'un dialogue étroit entre l'employeur et les représentants des salariés sur le sujet du fait religieux lorsque l'entreprise y est confrontée. Les instances représentatives du personnel doivent être pleinement associées aux décisions prises par l'employeur au titre de leurs attributions respectives.

Pour lutter contre les comportements qui remettent en cause l'égalité entre les femmes et les hommes, l'employeur et les représentants du personnel pourront se fonder sur la notion d'agissement sexiste. Cette notion a été introduite dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi et ses implications ont été précisées par la loi du 8 août 2016 sur le travail.

¹⁰ CJUE, 14 mars 2017, C-157/15 et C-188/15

¹¹ Cass. soc., 22 novembre 2017, n°13-19.855

L'article L. 1142-2-1 prévoit ainsi que :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Elle permet la reconnaissance d'agissements qui ne sont ni du harcèlement moral ni du harcèlement sexuel. Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes et ses répercussions sur la vie des salariés et salariées (stress, souffrance, démotivation, isolement) sont réelles. Elles nuisent au collectif de travail et perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise.

A titre d'exemple :

- avoir une conduite verbale ou une posture corporelle qui montre de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe ;
- ne pas prendre les compétences d'un ou d'une salarié(e) au sérieux et l'humilier en raison de son sexe.

Depuis la loi du 8 août 2016 sur le travail, les entreprises doivent à présent mentionner dans leur règlement intérieur les dispositions du code du travail relatives aux agissements sexistes au même titre que celles relatives aux harcèlements moral et sexuel. Les agissements sexistes font également partie des sujets dont les employeurs peuvent s'emparer, notamment en prévoyant des mesures de prévention au titre de leur obligation de santé et de sécurité.

QUESTIONS/REPONSES

A - L'offre d'emploi, l'entretien d'embauche

1. Puis-je mentionner l'appartenance ou la non-appartenance à une religion dans une offre d'emploi ?

Réponse : non. Subordonner un recrutement à l'appartenance ou la non-appartenance à une religion constitue une discrimination, qui est interdite.

2. Puis-je mentionner des critères ayant pour objet d'exclure des candidat(e)s pratiquant certaines religions ?

Réponse : non. Les critères figurant dans l'offre d'emploi ne peuvent avoir pour objectif d'exclure des candidat(e)s en raison de leur pratique religieuse. Seules les exigences professionnelles liées à la nature du poste peuvent y figurer. A défaut, il s'agit d'une discrimination, qui est interdite.

3. Lors d'un entretien d'embauche, puis-je demander au/à la candidat(e) sa religion ? S'il/elle est pratiquant(e) ?

Réponse : non. 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.

Exemple : le poste proposé exige une présence le vendredi soir jusqu'à 20h. Vous n'avez pas à demander à un(e) candidat(e) s'il/elle est de religion juive et si la pratique de

Chabbat remettrait en cause sa capacité à occuper le poste. Vous pouvez cependant lui communiquer, lors de l'entretien, les horaires applicables dans la structure et lui faire confirmer qu'ils lui conviennent.

5. Puis-je choisir ou rejeter un(e) candidat(e) en fonction de sa religion ?

Réponse : non. Le choix d'un(e) candidat(e) en fonction de sa religion est discriminatoire.

6. Puis-je privilégier le recrutement d'un(e) candidat(e) d'une confession particulière qui correspond à celle de la clientèle principale de mon établissement ?

Réponse : non. La composition de votre clientèle ne peut pas justifier le recrutement d'un(e) candidat(e) en fonction de sa religion. Cette pratique est considérée comme discriminatoire.

7. Un(e) candidat(e) a mentionné ses convictions religieuses dans sa candidature. Puis-je lui refuser un entretien d'embauche ?

Réponse : le/la candidat(e) n'a pas l'obligation de les mentionner. S'il/elle le fait, cela ne saurait justifier le rejet de sa candidature. Vous ne pouvez refuser de le/la recevoir pour ce seul motif.

B - L'exécution du travail

8. En raison de ses convictions religieuses, un(e) salarié(e) refuse d'exécuter certaines tâches de son travail ou de travailler à certains moments. Puis-je le/la sanctionner ?

Réponse : oui. Le refus du/de la salarié(e) d'exécuter une des tâches pour lesquelles il/elle a été embauché(e) est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire.

Exemple : recruté(e) comme boucher(e) et n'ayant fait valoir aucune objection lors de son recrutement, un salarié refuse d'être en contact avec la viande de porc.

Jurisprudence : Cass. soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738.

Attention toutefois, la tâche à effectuer ne doit pas conduire à la mise en danger du salarié. La Cour de Cassation a jugé qu'un salarié refusant de prendre en charge un projet devant se dérouler au Moyen-Orient, compte tenu des risques que, en raison de sa confession religieuse, la réalisation de ce projet ferait courir à sa sécurité ne peut être licencié dès lors que le risque est réel et qu'il en a informé son employeur (Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 08-45.509).

9. Invoquant un motif religieux, un salarié refuse d'obéir aux ordres de sa supérieure hiérarchique parce qu'elle est une femme. Puis-je le sanctionner ?

Réponse : oui. Le refus du/de la salarié(e) d'exécuter une des tâches pour lesquelles il a été embauché est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire, peu importe que le motif qu'il invoque ait un caractère religieux.

Au surplus, il s'agit d'un agissement sexiste interdit par le code du travail (cf. article L. 1142-2-1 et explications dans le préambule).

10. Puis-je sanctionner un(e) salarié(e) qui s'absente sans autorisation pour célébrer une fête religieuse ?

Réponse : oui. Le/la salarié(e) qui s'absente sans autorisation, quel qu'en soit le motif, commet une faute. Attention toutefois à la proportionnalité de la sanction qui devra tenir compte du contexte, notamment des conséquences de cette absence pour les autres salariés, ou les clients de l'entreprise, et du caractère exceptionnel ou répété de ce type d'agissement.

Exemples : votre salarié(e) :

- ne se présente pas le dimanche de Pâques pour assurer le service dans votre restaurant afin d'assister à l'office religieux ;
- quitte l'entreprise plus tôt le vendredi soir pour fêter le Chabbat ;
- ne vient pas travailler le jour de la fête de l'Aïd-el-Kebir alors que vous lui avez refusé l'autorisation de s'absenter.

Jurisprudence : Cass. soc., 16 déc. 1981, n° 79-41.300.

(Cf. aussi questions 28 à 31)

11. **Puis-je contraindre un(e) salarié(e) à participer à un repas d'affaires alors qu'il/elle ne le souhaite pas en raison de ses interdits alimentaires?**

Réponse : si la participation du/de la salarié (e) à ce repas d'affaires fait partie du travail pour lequel il/elle a été embauché(e), vous pouvez exiger sa présence. En revanche, vous ne pouvez exiger de lui/d'elle qu'il consomme le repas.

Afin d'éviter une telle situation, inconfortable pour tous, si vous êtes l'organisateur de ce repas, vous pouvez vous assurer, en amont, des éventuelles contraintes alimentaires des personnes présentes (clients aussi bien que salariés).

12. **Un(e) salarié(e) peut-il/elle refuser la visite médicale obligatoire en raison de ses convictions religieuses ?**

Réponse : non. Le/la salarié(e) est tenu(e) de se soumettre à la visite médicale, qui est une obligation pour tous les salariés.

Le refus du/de la salarié(e) de s'y conformer est constitutif d'une faute.

Jurisprudence : Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409.

13. **Puis-je contraindre un(e) salarié(e) à rompre un jeûne motivé par des raisons religieuses, comme le ramadan, ou lui interdire de l'observer si j'estime que cela fait obstacle à la bonne exécution de son travail ? Puis-je le sanctionner pour l'avoir observé ?**

Réponse : non. Vous ne pouvez pas l'y contraindre. Cette injonction constituerait une restriction à la liberté de religion de votre salarié. Vous ne pouvez pas le sanctionner pour l'avoir observé.

Toutefois, il y a lieu de prendre en compte les considérations suivantes :

- le fait de jeûner n'est pas en soi un élément caractérisant une impossibilité d'accomplir les tâches relevant du contrat de travail ; celle-ci doit être déterminée de façon objective en prenant notamment en compte la nature du poste occupé ou les horaires de travail. Ainsi, la situation d'un grutier et celle d'un agent administratif ne s'apprécient pas de la même façon. Il en est de même pour le/la salarié(e) travaillant tôt le matin ou en horaires du soir.

- vous êtes fondé(e) à prendre en compte les **conséquences** du jeûne de nature à mettre en péril la sécurité du/de la salarié(e), de ses collègues ainsi que des tiers intéressés. En effet, vous devez prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité.

Dans l'hypothèse où il est établi que le/la salarié(e) n'est pas en capacité d'exécuter son travail dans les conditions de sécurité requises, vous devez le/la retirer de son poste de travail. Ce retrait constitue une mesure de précaution et de préservation de la santé et de la sécurité du/de la salarié(e) lui/elle-même et, le cas échéant, des collègues et des tiers. Pendant la période non travaillée vous pouvez maintenir la rémunération mais n'y êtes pas tenu.

En outre, vous pouvez procéder à un changement d'affectation sans que cela constitue une sanction disciplinaire (Cass. ass. plén., 6 janv. 2012, n° 10-14.688).

Vous avez, par ailleurs, la faculté d'aménager les horaires de travail du/de la salarié(e) sous réserve que cela soit compatible avec l'organisation du travail et la bonne marche de l'entreprise.

Dans tous les cas, les questions relatives à l'état de santé du salarié doivent être vues avec le médecin du travail. Ce sujet peut aussi faire l'objet d'un dialogue avec le CHSCT.

Au-delà de vos obligations, notamment en matière de santé et de sécurité en tant qu'employeur, le/la salarié(e) est également tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes.

14. Suis-je tenu de prévoir une disposition imposant la neutralité religieuse des salariés dans le règlement intérieur de mon entreprise ?

Réponse : non. La neutralité religieuse qui s'impose aux agents publics ne s'applique pas aux salariés des entreprises privées qui ne gèrent pas un service public.

Vous pouvez, cependant, sous des conditions encadrées par la loi, introduire certaines restrictions allant jusqu'à la neutralité dans le règlement intérieur (cf. les apports de la loi du 8 août 2016 sur le travail dans le préambule et question 15).

15. Puis-je prévoir dans le règlement intérieur l'interdiction de porter des tenues ou symboles religieux comme un voile islamique, une kippa ou un turban sikh ?

Réponse : oui, mais à condition que cette restriction soit justifiée par des motifs répondant aux exigences posées par la loi.

Ceux-ci peuvent par exemple tenir à la responsabilité de l'employeur de protéger la santé et la sécurité des salariés. Ces impératifs peuvent conduire à interdire le port de certaines tenues ou objets (couvre-chefs, bijoux, etc...).

Dans ce cas toutefois, vous devrez être vigilant sur la manière dont vous formulez cette restriction. Ce n'est pas en raison de son caractère religieux que cette tenue est alors prohibée mais en raison de sa conséquence en matière de sécurité, d'hygiène ou d'organisation du travail.

Exemples :

- o le turban sikh ou le voile islamique et le port du casque de chantier ou d'une charlotte sont incompatibles. Il en est de même avec le port d'une simple casquette. Ce n'est donc pas le turban sikh ou le voile islamique qui sont interdits mais tout accessoire faisant obstacle au port du casque ou de la charlotte alors qu'il/elle est obligatoire ;
- o le port d'une chaîne avec une croix ou une étoile de David par du personnel infirmier peut présenter un risque pour la sécurité des patients. Il en est de même avec toute chaîne et pendentif de nature non religieuse. De la même façon que ci-dessus, ce n'est pas le symbole religieux qui sera interdit par le règlement intérieur mais le port du bijou, indépendamment de sa signification.

En outre, depuis la loi du 8 août 2016 sur le travail, le règlement intérieur peut contenir une clause de neutralité, notamment en matière d'expression des convictions religieuses, qui peut avoir des conséquences sur les règles vestimentaires (voir explications dans le préambule).

Une politique de neutralité à l'égard de la clientèle peut justifier l'interdiction de porter des tenues ou symboles religieux à condition qu'elle :

- concerne à la fois les signes religieux, politiques et philosophiques,
- ne s'applique qu'aux salariés en contact avec la clientèle.

A noter : si vous refusez de vous conformer au règlement intérieur et si votre employeur ne peut pas vous proposer un autre poste sans contact avec la clientèle ou que vous le refusez, votre employeur peut vous licencier (cf. aussi supra les apports de la loi du 8 août 2016 dans le préambule au présent guide)

Jurisprudence : Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855

Par ailleurs, vous devrez veiller à appliquer les mêmes règles à toutes les religions.

C - Le comportement dans l'entreprise

16. Dois-je/puis-je laisser les salarié(e)s de mon entreprise manifester leur religion ?

Réponse : les salariés de votre entreprise peuvent librement manifester leur religion.

Cependant, les impératifs tenant à la santé, à la sécurité ou aux nécessités de la tâche à accomplir peuvent vous conduire à prendre des dispositions ayant pour effet de limiter cette liberté.

Par ailleurs, la loi du 8 août 2016 sur le travail donne la possibilité d'instaurer, dans le règlement intérieur, certaines restrictions à la liberté religieuse pouvant aller jusqu'à la neutralité si cela se justifie par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Les restrictions ne doivent, dans ce cas, pas être excessives au regard du but poursuivi et doivent prendre en compte la nature des tâches à accomplir (voir explications dans le préambule et question 15).

Enfin, il est préférable que ce type de clause soit mis en place à l'issue d'une concertation dans l'entreprise.

Dans les deux cas, ces restrictions doivent être justifiées par les motifs définis par la loi du 8 août 2016 ou par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En tout état de cause, la liberté de manifester sa religion trouve une limite dans le prosélytisme entendu comme le zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions, notamment religieuses.

17. Dois-je/puis-je interdire à mes salariés de manifester leur religion dans mon entreprise ?

Réponse : les salariés de votre entreprise peuvent librement manifester leur religion.

Cependant, les impératifs tenant à la santé, à la sécurité ou aux nécessités de la tâche à accomplir peuvent vous conduire à prendre des dispositions ayant pour effet de limiter cette liberté.

Par ailleurs, la loi du 8 août 2016 sur le travail donne la possibilité d'instaurer, dans le règlement intérieur, certaines restrictions à la liberté religieuse pouvant aller jusqu'à la neutralité si cela se justifie par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Les restrictions ne doivent, dans ce cas, pas être excessives au regard du but poursuivi et doivent prendre en compte la nature des tâches à accomplir (voir explications dans le préambule et question 15).

Enfin, il est préférable que l'insertion de ce type de clause dans le règlement intérieur soit précédée d'un échange dans l'entreprise.

Dans les deux cas, ces restrictions doivent être justifiées par les motifs définis par la loi du 8 août 2016 ou par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En tout état de cause, la liberté de manifester sa religion trouve une limite dans le prosélytisme entendu comme le zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions, notamment religieuses.

18. **Puis-je interdire à mes salariés d'installer des objets religieux dans leur espace de travail ?**

Exemples : avoir une ménorah sur le bureau / accrocher un crucifix.

Réponse : les salariés peuvent être autorisés à disposer des objets personnels, y compris religieux, dans leur espace de travail sous réserve que cela ne cause pas un trouble objectif¹² dans l'entreprise. Ainsi, la réponse pourra varier selon que le/la salarié(e) dispose d'un bureau seul ou non ou travaille ou non dans un espace où il/elle reçoit de la clientèle.

Si vous souhaitez inscrire le principe de neutralité dans le règlement intérieur de votre entreprise, la loi du 8 août 2016 sur le travail précise les conditions de mise en œuvre d'une telle disposition (cf. question 15).

¹² Le trouble objectif est une situation dans laquelle le fonctionnement de l'entreprise se trouve gravement perturbé par un fait qui relève de la vie personnelle d'un salarié, alors même que le comportement en cause ne constitue pas une faute.

L'employeur peut alors, dans l'intérêt de l'entreprise et dans les limites fixées par les lois et les règlements, prononcer un licenciement afin de faire cesser ce trouble. C'est la cessation du trouble qui constitue la cause réelle et sérieuse de licenciement. Il ne s'agit donc ni d'un licenciement disciplinaire, ni d'un licenciement économique.

Cette notion dégagée par la jurisprudence qui concerne tout fait tiré de la vie personnelle du salarié n'est pas spécifique au fait religieux. Elle peut aussi se révéler pour toute autre cause issue de la vie sociale. Elle est de nature à apporter une réponse déconfessionnalisée à une situation de blocage dans l'entreprise. Il ne peut toutefois y être fait recours qu'avec précaution.

Cette notion ne peut pas être utilisée dans toute situation de conflit avec un salarié car :

- d'une part, le licenciement est une mesure grave qui doit être adéquate, proportionnée et nécessaire à la suppression du trouble,

- d'autre part, certaines conditions doivent être remplies : le trouble doit être constitué par une entrave caractérisée et durable au bon fonctionnement de l'entreprise de sorte que le maintien du salarié dans l'entreprise devient impossible.

Pour l'appréciation du trouble objectif, doivent être pris en considération la fonction du salarié ainsi que la finalité propre de l'entreprise.

19. Puis-je interdire de parler de religion dans l'entreprise ?

Réponse : non. De façon générale, vous ne pouvez pas interdire à vos salariés toute conversation personnelle quel qu'en soit le thème. Il en est ainsi des discussions relatives à la religion, sauf si la nature, les modalités et les circonstances de ces échanges provoquent un trouble objectif¹³ dans l'entreprise ou constituent une faute. Est ainsi de nature à constituer un trouble objectif le comportement d'un(e) salarié(e) qui, au nom de ses convictions religieuses, adresse de manière répétée et insistante des remarques à ses collègues de travail sur leur comportement, leur tenue, leur vie personnelle, cette attitude créant et nourrissant un climat de tensions au sein de la communauté de travail.

Jurisprudence : CE 25 janvier 1989 N° 64296 (S.I.T.A.).

(Cf. aussi question 20 relative au prosélytisme)

20. Un(e) salarié(e) fait du prosélytisme. Puis-je lui interdire ? Le(a) sanctionner ?

Réponse : le prosélytisme, entendu comme le zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions, notamment religieuses, à d'autres salariés, est interdit dans l'entreprise. Il constitue un abus de la liberté d'expression dont jouit le salarié. Il peut donc être constitutif d'une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire.

Exemples : ont été reconnus comme constituant des faits de prosélytisme :

- un animateur d'un camp de centre de loisirs qui procède à la lecture de la Bible et distribue des prospectus en faveur des témoins de Jéhovah aux enfants (CPH Toulouse, 9 juin 1997) ;
- un salarié manutentionnaire-livreur qui ponctue son activité professionnelle d'invocations et de chants religieux (Cour d'appel de Basse-Terre n° 06/00095 du 6 novembre 2006).

¹³ Cf. note de bas de page n°10

21. Dois-je/Puis-je filtrer l'accès internet de l'entreprise pour empêcher mon employé de consulter des sites en lien avec la religion ?

Réponse : la connexion internet mise à disposition des salariés est un outil de travail. Vous pouvez donc filtrer l'accès aux sites internet qui n'ont pas de finalité professionnelle. Cependant, la loi ne vous y oblige pas.

22. Puis-je organiser un moment de partage dans l'entreprise pour fêter Noël ou l'Aïd El Kebir ?

Réponse : rien ne l'interdit. Cependant, cet évènement ne doit pas exclure certains salariés. Tous doivent y être conviés et chacun doit pouvoir y participer s'il le souhaite, sans discrimination.

23. Puis-je exiger des salariés leur participation à une manifestation religieuse que j'organise dans mon entreprise?

Exemple : puis-je imposer à tous les salariés d'être présents lors de la fête de Noël que j'organise ?

Réponse : non. Vous ne pouvez pas exiger qu'ils y participent. Contraindre un(e) salarié(e) à participer à une telle manifestation constitue une atteinte injustifiée à sa liberté personnelle.

Cette participation doit être distinguée de la présence à cette manifestation qui peut être requise au regard des tâches confiées au/à la salarié(e), par exemple si sa mission consiste à y assurer la sécurité.

24. Un ou plusieurs salariés de la même religion demandent à organiser une fête religieuse au sein de l'entreprise. Dois-je/Puis-je refuser ?

Exemple : installer une crèche dans l'entreprise à l'occasion des fêtes de Noël.

Réponse : la loi ne vous impose ni de donner une suite favorable à une telle demande ni de la refuser. Il s'agit d'un événement extra professionnel au même titre qu'une autre fête d'entreprise.

Dans le cadre de votre pouvoir de direction, il vous appartient de déterminer la réponse à apporter. Le climat social, le souci d'équilibre entre les demandes de nature confessionnelle constituent des éléments essentiels à votre prise de décision. Par ailleurs, vous devrez traiter toutes les demandes de ce type selon les mêmes critères.

25. Un(e) salariée adopte une attitude différente envers ses collègues en invoquant ses convictions religieuses. Dès lors que cela ne concerne pas l'exécution directe du contrat de travail, dois-je/puis-je le tolérer ? Puis-je sanctionner le/la salarié(e) ?

Exemple : à la machine à café, un(e) salarié(e) refuse de saluer, de communiquer ou de s'adresser à une personne de sexe différent, ou à des salariés d'une autre religion.

Réponse : votre rôle est de veiller à ce que votre entreprise ne soit pas un lieu de discrimination ou d'atteinte à la liberté d'autrui.

Aussi, si on ne peut imposer en soi une forme de salut, en revanche peut être sanctionnée toute attitude ayant pour objet ou pour effet d'ignorer une personne ou de lui manifester une forme de mépris en raison de son sexe, de sa religion, de ses convictions ou de ses origines.

Dans le cadre de votre pouvoir de direction, il vous appartient :

- de mettre en place des mesures de prévention au titre de la lutte contre le sexisme ;
- de rappeler, notamment par le biais de votre règlement intérieur, l'obligation de se comporter de manière respectueuse envers tous et sans faire de différence de traitement en fonction du sexe ou de la religion. Le non-respect de cette obligation pourra entraîner une sanction qui devra être proportionnée.

Enfin il peut arriver que le comportement du/de la salarié(e), sans être fautif (c'est à dire sans que la volonté discriminatoire puisse être démontrée), perturbe de façon significative le bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cas le licenciement pour trouble objectif¹⁴ peut être envisagé. Il s'agit toutefois d'un type de licenciement très particulier. Non fautif, il doit reposer sur des éléments concrets et objectifs qui permettent d'établir de façon non équivoque que la relation de travail ne peut pas être maintenue.

26. Dois-je/Puis-je interdire à un(e) salarié(e) de prier sur son lieu de travail ?

Réponse : il convient de distinguer selon qu'il s'agit du lieu de travail ou du temps de travail.

¹⁴ Cf. note de bas de page n°10

Un(e) salarié(e) peut prier, pendant son temps de pause, dans son bureau si cela ne perturbe pas l'organisation du travail.

En revanche, s'il/elle le fait sur son temps de travail ou que cela gêne l'exécution du travail des autres salariés, une interdiction est justifiée.

(Cf. aussi question 27)

27. Dois-je/Puis-je interdire à un(e) salarié(e) de prier pendant le temps de travail ?

Réponse : Pendant les heures de travail, le/la salarié(e) est tenu(e) d'exécuter le travail pour lequel il/elle a été embauché(e). Vous pouvez donc exiger de lui/d'elle qu'elle s'y consacre pleinement.

D - L'organisation du temps de travail

28. Un(e) salarié(e) doit-il/elle faire connaître le motif religieux de sa demande de congé? S'il/elle précise que ce motif est de nature religieuse, suis-je tenu(e) de lui accorder ?

Réponse : non. Un(e) salarié(e) n'est pas tenu(e) de justifier du motif religieux de sa demande. S'il/elle le fait, vous n'êtes pour autant pas tenu(e) de lui accorder ce congé.

Cependant, la réponse que vous apporterez à cette demande doit être fondée sur des raisons objectives étrangères à toute discrimination. C'est au regard de l'organisation du travail et des nécessités de service et non en raison du motif religieux de la demande que vous devez prendre votre décision.

La question que vous devez vous poser : l'absence du salarié entrave-t-elle la marche de l'entreprise ?

Les questions que vous ne devez pas vous poser : le salarié est-il pratiquant ? Le jour de congé correspond-il bien à une fête religieuse ?

29. Un(e) salarié(e) souhaite remplacer les jours chômés dans l'entreprise par les jours de fêtes correspondant à sa religion. Suis-je tenu(e) de lui accorder ?

Exemple : un(e) salarié(e) souhaite travailler le 25 décembre en contrepartie de son absence le 7 janvier (Noël orthodoxe).

Réponse non. Si l'entreprise est fermée le 25 décembre vous pouvez refuser de faire droit à cette demande. Vous pouvez alors demander au/à la salarié(e) de prendre un jour de congé ou accorder une autorisation exceptionnelle d'absence pour fête religieuse.

Vous devez veiller à ne pas prendre une décision différente en fonction de la religion du demandeur, ce qui serait considérée comme discriminatoire. Seules les contraintes liées au bon fonctionnement de l'entreprise doivent être prises en considération.

30. Deux salarié(e)s font des demandes de congé concomitantes. Suis-je tenu d'accorder le congé en priorité au/à la salarié(e) qui le justifie par un motif religieux ?

Réponse : non. Vous n'avez pas à vous interroger sur le motif de la demande de votre salarié(e) et il/elle n'a pas l'obligation de vous en informer.

Si il/elle le fait néanmoins, et si les nécessités de service exigent que l'un(e) des deux salariés soit présent(e), votre décision devra être fondée sur un motif objectif non lié à la religion. Par exemple, vous pouvez donner priorité au premier des deux qui en a fait la demande ou à celui des deux à qui a été refusée une demande de congé précédente.

(Cf. aussi question 28)

31. J'ai accordé un congé à un(e) salarié(e) qui le motivait par une obligation religieuse. Un(e) autre salarié(e) me demande également un congé pour motif religieux. Suis-je tenu de le lui accorder ?

Réponse : non. Un(e) salarié(e) n'a pas l'obligation de vous informer du motif de sa demande de congé.

S'il/elle le fait néanmoins, le bon fonctionnement de l'entreprise peut justifier un refus. La seule circonstance que le salarié, qui invoquait un motif religieux, ait obtenu ce congé ne vous impose pas de faire droit à la nouvelle demande dont vous êtes saisi(e).

Dans tous les cas vous ne devez pas fonder votre décision, qu'elle soit favorable ou non, sur le motif tiré de la religion du demandeur. Une telle attitude serait discriminatoire.

32. Puis-je /dois-je adapter les horaires de travail dans mon entreprise en fonction de pratiques religieuses?

Exemple: puis-je décider de ne pas faire travailler mes salariés le vendredi soir du fait du Chabbat ?

Réponse : l'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il vous appartient de définir les horaires adaptés à la bonne marche de l'entreprise.

Vous pouvez aménager les horaires en fonction des contraintes de vos salariés. Mais la loi ne vous y oblige pas.

E - La vie collective

33. Plusieurs salariés demandent la mise à disposition d'une salle pour pouvoir prier. Suis-je tenu de la leur accorder ?

Réponse : non, vous n'êtes pas tenu d'accéder à cette demande. Pour autant, rien de vous interdit d'y faire droit.

34. Un(e) ou plusieurs salariés occupent sans autorisation une salle de réunion pour prier. Puis-je le leur interdire ?

Réponse : oui. Les salles de réunion constituent un espace dédié au travail. Si le/la salarié(e) occupe cette salle sans autorisation, quel qu'en soit le motif, vous êtes fondé(e) à lui demander de quitter la pièce.

35. J'ai mis une salle de prière à la disposition de salariés d'une même confession. Un groupe de salariés d'une autre religion me demande également la mise à disposition d'une salle. Suis-je tenu de la lui accorder ?

Réponse : si vous avez accordé un avantage aux salariés d'une religion, vous prenez le risque que le refus opposé à d'autres soit considéré comme discriminatoire.

Si vous avez mis à disposition une salle pour la prière, vous pouvez par exemple instaurer des horaires d'accès pour chaque religion.

36. Lorsque je mets un restaurant d'entreprise à disposition de mes salariés, suis-je tenu de répondre positivement aux demandes de repas spécifiques motivées par des raisons religieuses ?

Réponse : non, dans le cadre de la restauration collective, vous n'avez pas l'obligation de prendre en compte les interdits alimentaires de certains salariés.

Cependant, une offre alimentaire variée pourra satisfaire une majorité de salariés, que leurs choix alimentaires soient liés à la religion ou non.

(Cf. aussi question 11)

37. Puis-je refuser l'accès à certains équipements de mon entreprise pour des motifs religieux ?

Exemple : je souhaite interdire de placer de la nourriture non casher ou non halal dans le réfrigérateur mis à la disposition des salariés.

Réponse : non, vous ne pouvez pas interdire l'accès aux équipements collectifs à certains salariés pour des motifs religieux. Une telle interdiction est discriminatoire.

38. Le comité d'entreprise peut-il financer des projets à portée confessionnelle ?

Exemple : le comité d'entreprise peut-il financer un pèlerinage à Lourdes ?

Réponse : rien ne l'interdit. Cependant, le comité d'entreprise est également soumis au principe de non-discrimination. Il doit donc veiller à équilibrer les prestations proposées afin que tous les salariés puissent y avoir un égal accès, quelle que soit leur religion, et que les projets financés puissent satisfaire le plus grand nombre de salariés de l'entreprise.

39. Puis-je collecter des informations relatives à la religion de mes salariés ? Mentionner ces informations dans les outils de gestion ou d'évaluation des personnels ? Puis-je demander la religion de mes salariés dans le cadre de l'élaboration d'un baromètre social de l'entreprise ?

Réponse : non. Les informations personnelles relatives aux salariés ne peuvent être collectées que si elles sont nécessaires et pertinentes. Elles ne peuvent avoir pour finalité que d'apprécier leurs aptitudes professionnelles et doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de celles-ci.

La religion des salariés n'est une information ni pertinente ni nécessaire. Dès lors, elle ne peut ni être demandée ni être consignée.

Une décision de gestion fondée sur un motif religieux est considérée comme discriminatoire.

Le raisonnement que vous ne devez pas tenir : connaître la religion de chacun de mes salariés me permet d'anticiper les absences liées aux fêtes religieuses.

Le raisonnement que vous devez tenir : afin d'anticiper les absences, je demande à tous mes salariés leur prévisions de congés pour les jours/semaines/mois à venir.

→ Les textes fondamentaux

<p>Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789</p>	<p><u>Article 10</u> – <i>Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi.</i></p> <p><u>Article 11</u> – <i>La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi.</i></p>
<p>Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris par le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958</p>	<p>5. <i>Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.</i></p>
<p>Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948</p>	<p><u>Article 2</u> - <i>1. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation...</i></p>
<p>Constitution du 4 octobre 1958</p>	<p><u>Article 1^{er}</u> - <i>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. Son organisation est décentralisée.</i> <i>La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.</i></p>

<p>Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950</p>	<p><u>Article 9 - Liberté de pensée, de conscience et de religion</u></p> <p>1. <i>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.</i></p> <p>2. <i>La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.</i></p>
<p>Pacte national relatif aux droits civils et politiques de 1966 et Convention internationale des droits de l'enfant de 1989</p>	<p>Complètent l'article 18 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 en protégeant la liberté de religion et de conviction et n'envisageant comme limites que celles posées par la loi et rendues nécessaires par la sécurité, l'ordre, la santé et la moralité publique, les libertés et droits fondamentaux d'autrui.</p>
<p>Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000</p>	<p><u>Article 10 - Liberté de pensée, de conscience et de religion</u></p> <p>1. <i>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.</i></p> <p>2. <i>Le droit à l'objection de conscience est reconnu selon les lois nationales qui en régissent l'exercice.</i></p>
<p>Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail</p>	<p><i>La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement</i></p>

→ Le code du travail et le code pénal

Article L.1121-1 du code du travail	<i>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.</i>
Article L.1132-1 du code du travail	<i>Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l'un des motifs énoncés à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée.</i>
Article L.1132-4 du code du travail	<i>Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du présent chapitre est nul.</i>
Article L.1133-1 du code du travail	<i>L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.</i>
Article L. 1142-2-1 du code du travail	<i>Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.</i>

<p>Article L. 1221-6 du code du travail</p>	<p><i>Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.</i></p> <p><i>Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.</i></p> <p><i>Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.</i></p>
<p>Article L. 1222-1 du code du travail</p>	<p><i>Le contrat est exécuté de bonne foi.</i></p>
<p>Article L. 1222-2 du code du travail</p>	<p><i>Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.</i></p> <p><i>Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes.</i></p> <p><i>Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations</i></p>
<p>Article L.1321-2-1 (issu de la loi du 8 août 2016 sur le travail)</p>	<p><i>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.</i></p>

<p>Article L.1321-3 du code du travail</p>	<p><i>Le règlement intérieur ne peut contenir :</i></p> <p><i>1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;</i></p> <p><i>2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;</i></p> <p><i>3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.</i></p>
<p>Article L. 4122-1 du code du travail</p>	<p><i>Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.</i></p> <p><i>Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.</i></p> <p><i>Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.</i></p>

<p>Article 225-1 du code pénal</p>	<p>Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.</p> <p>Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.</p>
<p>Article 225-2 du code pénal</p>	<p>La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :</p> <p>1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;</p> <p>2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;</p> <p>3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;</p> <p>4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;</p> <p>5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;</p> <p>6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.</p>

→ **Le Défenseur des droits (HALDE)**

Référence	Mots-clés
N° 2008-10, 14 janv. 2008	Régime alimentaire d'un candidat à un poste d'animateur en classe de mer. Question posée par le recruteur.
N° 2008 - 32 du 3 mars 2008	Restriction au port de signes religieux – Principe de justification et de proportionnalité.
N° 2009-117,6 avr. 2009,	Règlement intérieur - Restriction au port de signes religieux - Impératifs de sécurité au travail, de santé ou d'hygiène. Le contact avec la clientèle n'est pas, en soi, une justification légitime.
N° 2010-166, 18 oct. 2010	Refus de se soumettre aux règles d'hygiène imposées par l'activité.
N° 2011-37, 21 mars 2011	Extériorisations des croyances gênant les autres salariés et certains clients.
N°2011-67 du 28 mars 2011	Recommandation suite à consultations de personnalités issues du secteur privé, des entreprises privées et publiques dans plusieurs domaines d'activités, de personnalités qualifiées, des partenaires sociaux,

Avis et rapports

Référence	Mots - clés
Observatoire de la laïcité	Rapports annuels Guide Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée
Conseil d'Etat Assemblée générale du 27 novembre 1989	Avis n°346893 relatif au port de signes d'appartenance à une communauté religieuse à l'école publique.
Commission nationale consultative des droits de l'homme Assemblée plénière du 26 septembre 2013	Avis sur la laïcité
Conseil d'Etat Assemblée générale du 19 décembre 2013	Etude demandée par le Défenseur des droits
Conseil économique, social et environnemental Recommandations de novembre 2013	Avis sur le fait religieux dans l'entreprise

→ **Jurisprudence nationale**

(Cour de cassation/Conseil d'Etat/Conseil Constitutionnel)

Référence	Mots-clés
Cass. soc., 16 déc. 1981, n° 79-41.300	Absence non autorisée - Motif religieux - Licenciement validé.
Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409P	Refus de se soumettre à la visite médicale obligatoire – Motif religieux - Licenciement validé
CE 25 janvier 1989 N° 64296 société industrielle teinture et apprêts (S.I.T.A.)	Règlement intérieur - Interdiction générale de toutes les conversations étrangères au service – Disposition irrégulière.
C.Constit., 27 juillet 1994, n°94-343/344	Sauvegarde de la dignité de la personne humaine- principe à valeur constitutionnel
CE, 27 octobre 1995, n°136727, commune de Morsang-sur-Orge	Respect de la dignité de la personne – composante de l'ordre public
Cass. soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738P	Refus d'exécuter le travail- Motif religieux – Licenciement validé.
Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 08-45.509	Refus d'exécuter le travail – Mise en danger du salarié en raison de sa religion– Licenciement non fondé.
Cass. Ass. plén., 6 janvier 2012, n° 10-14.688P	Changement d'affectation - Sécurité du personnel et des tiers – N'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire.
Cass. Ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369P	Règlement intérieur d'une crèche - Neutralité - disposition validée au regard des conditions de fonctionnement de l'établissement.
Cass. soc., 1er juillet 2015, n° 14-13.871	Liberté d'expression des salariés –Message à connotation religieuse ou politique – seul l'abus peut justifier un licenciement.
Cass. soc., 22 novembre 2017, n°13-19.855 FP-PBRI	Interdiction du port de signes religieux – Conditions de licéité – En l'absence de règlement intérieur : discrimination directe

→ Cour Européenne des Droits de l'Homme

Date	Objet
11 janvier 2005, n 35753/03 Suku Phull c/ France	Contrôles de sécurité – Demande de retrait du turban sikh validé – Requête irrecevable.
10 nov. 2005, n° 44774/98 Sahin c./Turquie	Port d'un vêtement ou d'un signe religieux – Pas un acte de prosélytisme.
13 avr.2006, n° 55170/00 Kosteski c./République yougoslave de Macédoine	Absence sans autorisation – Motif religieux - Sanction disciplinaire justifiée.
15 janvier 2013 n°48420/10 Eweida c./Royaume-Uni	Interdiction du port d'un pendentif religieux -Image de marque de la compagnie - disposition disproportionnée au regard des éléments de contexte.
15 janvier 2013 n°459842/10 Chaplin c./Royaume-Uni	Protection de la santé et de la sécurité des patients - Restriction légitime à la liberté de manifester sa de religion)
15 janvier 2013 n°36516/10 Mc Farlane c./Royaume-Uni	Refus d'exécuter le travail – Motif religieux - Licenciement justifié.

→ Cour de Justice de l'Union Européenne

Date	Objet
CJUE, 14 mars 2017, C-157/15 et C- 188/15	Interdiction du port de signes religieux - Conditions de licéité – L'exigence de la clientèle n'est pas une exigence professionnelle de nature à écarter l'existence d'une discrimination.