



Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées

publié le : 26.01.17 - mise à jour : 20.01.17

 **Code du travail** | **Egalité professionnelle** | **Emploi** | **Relations professionnelles**

Ce guide pratique a pour objet d'apporter des réponses concrètes aux questions des salariés et des employeurs portant sur le fait religieux en entreprise. Il a été élaboré par l'État en étroite concertation avec les organisations syndicales et patronales. Il rappelle les règles juridiques et fournit une base documentaire comportant les principales références (textes de loi, avis, rapports, délibérations, principales jurisprudences) liées au fait religieux dans l'entreprise.

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-clés

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 encadrées . 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

1. Concept de laïcité et contenu :

La laïcité, dont l'origine se trouve dans l'article 10 de la déclaration 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... »

La neutralité de l'État s'entend d'abord comme l'absence d'appartenance religieuse de l'État qui est aconfessionnel, ce qui entraîne des obligations pour les agents, à savoir l'absence de manifestations religieuses. C'est donc l'État 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 du principe de laïcité :

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

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 portées nationale ou internationale, notamment, en droit français, par le code du travail et le code pénal 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 » . 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.

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 : Églises, écoles religieuses, syndicats, partis politiques » . 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 aout 2016** 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. Dans le code du travail, 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 pas 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.

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 d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »

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 en relation directe avec les enfants et leurs parents ;
- 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 humaine

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.

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 multifformes 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.

À 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 salariée au sérieux et l'humilier en raison de son sexe.

Depuis la **loi du 8 août 2016**, 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 sur lesquels l'employeur peut prévoir des mesures de prévention au titre de son obligation de santé et de sécurité et dont les employeurs peuvent s'emparer.

Questions/Réponses

Vous êtes employeur

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

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.

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.

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.

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.

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. Si 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.

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.

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.

B - L'exécution du travail

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).

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 salarié 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).

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)

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

Réponse : si la participation du/de la salarié (e) à ce repas d'affaire 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 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).

Un(e) salarié(e) peut-il 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)

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 vos salariés. 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 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 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.

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 p 6 sur les apports de la loi du 8 août 2016 sur le travail).

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, ou d'hygiène ou d'organisation du travail.

Exemples :

► 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.

► 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, 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 pages 6 et 7).

► Lorsque les motifs de la restriction tiennent à l'image ou aux intérêts commerciaux de l'entreprise, la question fait encore débat. La jurisprudence n'est pas définitivement fixée sur ce point.

À savoir : S'agissant plus particulièrement des restrictions tenant à l'exigence de la clientèle, la Cour de Justice de l'Union Européenne a été saisie en avril dernier, par la Cour de Cassation, d'une question préjudicielle portant sur la légitimité pour une société prestataire de service informatique d'interdire, à la demande d'une entreprise cliente, qu'une de ses salariées s'y présente voilée. Par ailleurs, vous devrez veiller à appliquer les mêmes règles à toutes les religions.

C - Le comportement dans l'entreprise

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 sur le travail du 8 août 2016 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 de la nature des tâches à accomplir.

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.

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 sur le travail du 8 août 2016 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 doit prendre en compte de la nature des tâches à accomplir.

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.

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 objectif dans l'entreprise.

Ainsi, la réponse pourra varier selon que le salarié dispose d'un bureau seul ou non ou travaille ou non dans un espace où il reçoit de la clientèle. Si vous souhaitez inscrire le principe neutralité dans le règlement intérieur de votre entreprise, la **loi du 8 août 2016**, précise les conditions de mise en œuvre d'une telle disposition (cf. question 15).

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 objectif dans l'entreprise ou constituent une faute. Est ainsi de nature à constituer un trouble objectif le comportement d'un salarié 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)

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.

Exemple : 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).

Dois-je/Puis-je filtrer l'accès internet de l'entreprise pour empêcher mes salariés de consulter des sites en lien avec la religion ?

Réponse : la connexion internet mise à la 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.

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 événement ne doit pas exclure certains salariés. Tous doivent y être conviés, et chacun doit pouvoir y participer s'il le souhaite, sans discrimination.

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. 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.

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 salarié ?

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 un 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 objectif peut être envisagé. Il s'agit toutefois d'un type de licenciement très particulier (cf définition du trouble objectif). 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.

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.

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.

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 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)

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

Un(e) salarié(e) doit-il 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 ?

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 salarié 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.

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]

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. Si 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.

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

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.

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.

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.

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 n°11)

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 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.

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.

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.

Vous êtes salarié(e)

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

Une offre d'emploi peut-elle mentionner l'appartenance ou la non-appartenance à une religion ?

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

Une offre d'emploi peut-elle 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.

Lors d'un entretien d'embauche, le recruteur peut-il me demander ma religion ? Des informations concernant ma pratique de la religion ?

Réponse : non, seules des informations permettant d'apprécier votre capacité à occuper l'emploi proposé ou vos 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.

Le recruteur peut-il me demander si ma pratique religieuse fait obstacle à ma présence à certains moments de la semaine ou de l'année ou à l'exécution de certaines tâches ?

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

Exemple : le poste proposé exige une présence le vendredi soir jusqu'à 20h. Le recruteur n'a pas à vous demander si vous pratiquez la religion juive et si la pratique de Chabbat remettrait en cause votre capacité à occuper le poste. Il peut cependant vous communiquer, lors de l'entretien, les horaires applicables dans la structure et vous faire confirmer qu'ils vous conviennent.

Un recruteur peut-il choisir ou rejeter ma candidature en raison de ma religion ?

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

Un employeur peut-il privilégier le recrutement d'un(e) candidat(e) d'une confession particulière qui correspond à celle de la clientèle principale de son établissement ?

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

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.

B - L'exécution du travail

Mon employeur peut-il me sanctionner si je refuse d'exécuter certaines des tâches qui m'incombent pour des raisons religieuses ?

Réponse : oui, votre refus d'exécuter une des tâches pour lesquelles vous avez 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 votre recrutement, vous refusez 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).

Invoquant un motif religieux, puis-je refuser d'obéir aux ordres de ma supérieure hiérarchique parce qu'elle est une femme ?

Réponse : non, votre refus d'exécuter une des tâches pour lesquelles vous avez été embauché(e) est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire, peu importe que le motif que vous invoquez 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 les explications page 8).

Mon employeur peut-il me sanctionner pour m'être absenté(e) sans autorisation pour célébrer une fête religieuse ?

Réponse : oui. Si vous vous absentez sans autorisation, quel qu'en soit le motif, vous commettez une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire. Celle-ci devra toutefois être proportionnée et 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.

Exemple :

- ▶ serveur, vous ne vous présentez pas le dimanche de Pâques pour assurer votre service au restaurant afin d'assister à l'office religieux,
- ▶ vous quittez l'entreprise plus tôt le vendredi soir pour fêter le Chabbat,
- ▶ vous ne venez pas travailler le jour de la fête de l'Aïd-el-Kebir, alors que votre employeur vous a refusé l'autorisation de vous absenter

(Jurisprudence : Cass. soc., 16 déc. 1981, n° 79-41.300.) (Cf. aussi questions 28 à 31)

Mon employeur peut-il me contraindre à participer à un repas d'affaires alors que je ne le souhaite pas en raison de mes interdits alimentaires ?

Réponse : si votre participation à ce repas d'affaire fait partie du travail pour lequel vous avez été embauché votre employeur peut exiger votre présence. En revanche, il ne peut exiger que vous consommiez le repas.

Puis-je refuser la visite médicale obligatoire en raison de mes convictions religieuses ?

Réponse : non, vous êtes tenu(e) de vous soumettre à la visite médicale, qui est une obligation pour tous les salariés. Votre refus est constitutif d'une faute. (Jurisprudence : Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409.)

Mon employeur peut-il me contraindre à rompre un jeûne motivé par des raisons religieuses, comme le ramadan, ou m'interdire de l'observer s'il estime que cela fait obstacle à la bonne exécution de mon travail ? Peut-il me sanctionner pour l'avoir observé ?

Réponse : non, votre employeur ne peut vous y contraindre. Cette injonction constituerait une restriction à votre liberté de religion. Il ne peut pas vous 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.
- ▶ votre employeur est fondé à prendre en compte les conséquences du jeûne de nature à mettre en péril votre sécurité, celle de vos collègues ainsi que celle des tiers intéressés. En effet, il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer cette sécurité.

Dans l'hypothèse où il est établi que vous n'êtes pas en capacité d'exécuter votre travail dans les conditions de sécurité requises, votre employeur doit vous retirer de votre poste de travail. Ce retrait constitue une mesure de précaution et de préservation de votre santé et de votre sécurité et, le cas échéant, de vos collègues et des tiers. Pendant la période non travaillée votre employeur peut maintenir votre rémunération mais n'y est pas tenu. En outre, votre employeur peut procéder à un changement d'affectation sans que cela constitue sanction disciplinaire (Cass. ass. plén., 6 janv. 2012, n° 10-14.688).

Votre employeur peut par ailleurs aménager vos horaires de travail sous réserve que cela n'entrave pas 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.

Au-delà des obligations de votre employeur, notamment en matière de santé et de sécurité, en tant que travailleur, vous êtes également tenu(e) de prendre soin de votre santé et de votre sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par vos actes. Vous êtes donc également responsable.

Mon employeur est-il tenu de prévoir une disposition imposant la neutralité religieuse des salariés dans le règlement intérieur de l'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. Votre employeur peut cependant, sous des conditions encadrées par la loi, introduire certaines restrictions allant jusqu'à la neutralité dans le règlement intérieur (cf p 6 sur les apports de la loi du 8 août 2016 sur le travail).

Le règlement intérieur de mon entreprise peut-il m'interdire 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, 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, ou d'hygiène ou d'organisation du travail.

Exemples :

- ▶ 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 peuvent être interdits mais tout accessoire faisant obstacle au port du casque ou de la charlotte alors qu'il/elle est obligatoire.
- ▶ 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 peut être interdit par le règlement intérieur mais le port du bijou, indépendamment de sa signification.
- ▶ En outre, depuis la loi du 8 août 2016, 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 pages 6 et 7).
- ▶ Lorsque les motifs de la restriction tiennent à l'image ou aux intérêts commerciaux de l'entreprise, la question fait encore débat. La jurisprudence n'est pas définitivement fixée sur ce point.

À savoir : S'agissant plus particulièrement des restrictions tenant à l'exigence de la clientèle, la Cour de Justice de l'Union Européenne a été saisie en avril dernier, par la Cour de Cassation, d'une question préjudicielle portant sur la légitimité pour une société prestataire de service informatique d'interdire, à la demande d'une entreprise cliente, qu'une de ses salariées s'y présente voilée.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'appliquer les mêmes règles à toutes les religions.

C - Le comportement dans l'entreprise

Mon employeur doit-il/peut-il me laisser manifester ma religion ?

Réponse : vous pouvez librement manifester votre religion. Cependant, les impératifs tenant à la santé, à la sécurité ou aux nécessités de la tâche à accomplir peuvent conduire votre employeur à prendre des dispositions ayant pour effet de limiter cette liberté.

Par ailleurs, la **loi sur le travail du 8 août 2016** 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 de la nature des tâches à accomplir.

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.

Mon employeur doit-il/peut-il m'interdire de manifester ma religion dans l'entreprise ?

Réponse : vous pouvez librement manifester votre religion. Cependant, les impératifs tenant à la santé, à la sécurité ou aux nécessités de la tâche à accomplir peuvent conduire votre employeur à prendre des dispositions ayant pour effet de limiter cette liberté.

Par ailleurs, la loi sur le travail du 8 août 2016 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 doit prendre en compte de la nature des tâches à accomplir.

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.

Mon employeur peut-il m'interdire d'installer des objets religieux dans mon espace de travail ?

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

Réponse : Vous pouvez être autorisé(e) à disposer des objets personnels, y compris religieux, dans votre espace

de travail sous réserve que cela ou ne cause pas un trouble objectif dans l'entreprise. Ainsi, la réponse pourra varier selon que vous disposez d'un bureau seul ou non ou que vous travaillez ou non dans un espace où vous recevez de la clientèle.

Si votre employeur souhaite inscrire le principe neutralité dans le règlement intérieur de l'entreprise, la **loi du 8 aout 2016**, précise les conditions de mise en œuvre d'une telle disposition (cf. question 15).

Mon employeur peut-il m'interdire de discuter de religion dans l'entreprise ?

Réponse : non. De façon générale, votre employeur ne pas vous interdire 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 objectif dans l'entreprise ou constituent une faute. Est ainsi de nature à constituer un trouble objectif le comportement d'un salarié 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)

Mon employeur peut-il m'interdire, dans l'entreprise, de faire du prosélytisme ? Peut-il me 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.

Exemple : 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).

Mon employeur doit-il/peut-il filtrer l'accès internet de l'entreprise pour m'empêcher de consulter des sites en lien avec la religion ?

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

Mon employeur peut-il organiser un moment de partage dans l'entreprise pour fêter Noël ou l'Aïd El Kebir ?

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

Mon employeur souhaite célébrer une fête religieuse au sein de l'entreprise et me demande d'y participer. Puis-je refuser ?

Exemple : mon employeur exige la présence de tous les salariés lors de la fête de Noël dans l'entreprise ?

Réponse : non, votre employeur ne peut pas exiger que vous y participiez. Vous contraindre à participer à une telle manifestation constitue une atteinte injustifiée à votre liberté personnelle.

Cette participation doit être distinguée de la présence à cette manifestation qui peut être requise au regard des tâches qui vous sont confiées, par exemple si votre mission consiste à y assurer la sécurité.

Je souhaite organiser une fête religieuse au sein de mon entreprise. Mon employeur peut-il refuser ?

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

Réponse : la loi n'impose à votre employeur 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 son pouvoir de direction il lui 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 sa prise de décision. L'employeur devra traiter toutes les demandes de ce type selon les mêmes critères.

Mon employeur peut-il me sanctionner pour avoir adopté une attitude différente envers mes collègues en invoquant mes convictions religieuses dès lors que cela ne concerne pas l'exécution directe de mon contrat de travail ?

Exemple : A la machine à café, vous refusez de saluer, de communiquer ou de vous adresser à une personne de sexe différent, ou à des salariés d'une autre religion.

Réponse : Si on ne peut imposer en soi une forme de salut, en revanche peut être sanctionnée toute attitude ayant un 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.

L'employeur pourra donc être amené à rappeler dans le 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 clause pourra entraîner une sanction qui devra être proportionnée

Enfin lorsque votre comportement 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, un licenciement pour trouble objectif peut être envisagé.

Il s'agit toutefois d'un type de licenciement très particulier (cf définition du trouble objectif). 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.

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

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, s'il vous le faites sur votre temps de travail ou que cela gêne l'exécution du travail de vos collègues, une interdiction est justifiée. (cf. aussi question 27)

Puis-je prier pendant mes heures de travail ?

Réponse : Pendant les heures de travail, vous êtes tenu(e) d'exécuter le travail pour lequel vous avez été embauché(e). Votre employeur peut donc exiger de vous que vous vous y consacriez pleinement.

D - L'organisation du temps de travail

Suis-je tenu(e) de faire connaître à mon employeur le motif religieux de ma demande de congé ? Si je précise que ce motif est de nature religieuse, est-il tenu de me l'accorder ?

Réponse : non. Vous n'êtes pas tenu(e) de justifier du motif religieux de votre demande. Si vous le faites, votre employeur n'est pas pour autant tenu de vous accorder ce congé. Cependant, la réponse que votre employeur apportera à votre demande doit être fondée sur des raisons objectives, c'est-à-dire étrangères à toute discrimination. Si votre absence perturbe l'organisation du travail, si des nécessités de service le justifient, il est en droit de vous refuser cette demande. En revanche, il ne peut le faire en raison du motif religieux que vous invoquez.

Je souhaite remplacer les jours chômés dans l'entreprise par les jours de fêtes correspondant à ma religion. Mon employeur peut-il refuser cette demande ?

Exemple : Je souhaite travailler le 25 décembre en contrepartie de mon absence le 7 janvier (Noël orthodoxe)

Réponse : oui. Si l'entreprise est fermée le 25 décembre votre employeur peut refuser de faire droit à cette demande. Il peut vous demander de prendre un jour de congé ou vous accorder une autorisation exceptionnelle d'absence pour fête religieuse. Il doit veiller à ne pas prendre une décision différente en fonction de la religion de celui qui fait la demande, ce qui serait considéré comme discriminatoire.

Mon (ma) collègue et moi avons déposé une demande de congé pour le même jour. Suis-je prioritaire si ma demande de congé a un motif religieux ?

Réponse : non. Votre employeur n'a pas à s'interroger sur le motif de votre demande et vous n'avez pas l'obligation de l'en informer. Si vous le faites néanmoins, et si les nécessités de service empêchent que vous et votre collègue soyez absent(e)s en même temps, votre employeur peut refuser l'une des demandes. Il devra fonder sa décision sur un motif objectif non lié à la religion. Par exemple, il pourra 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)

Mon employeur a accordé un congé à un(e) collègue qui le motivait par une obligation religieuse. Je demande également un congé pour motif religieux. Mon employeur est-il tenu de me l'accorder ?

Réponse : non. De même que votre collègue n'était pas tenu de le faire, vous n'avez pas l'obligation d'informer votre employeur du motif de votre demande de congé. Si vous le faites néanmoins le bon fonctionnement de

l'entreprise peut justifier un refus. La seule circonstance que votre collègue, qui invoquait un motif religieux, ait obtenu ce congé ne lui impose pas de faire droit à votre demande.

Attention cependant, votre employeur ne peut pas fonder sa décision, qu'elle soit favorable ou non, sur le motif tiré de votre religion. Une telle attitude serait discriminatoire.

Mon employeur doit-il/peut-il adapter les horaires de travail en fonction de pratiques religieuses ?

Exemple : mon employeur peut-il décider de ne pas faire travailler ses salariés le vendredi soir du fait du Chabbat ?

Réponse : l'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il lui appartient de définir les horaires adaptés à la bonne marche de l'entreprise. Il peut aménager les horaires en fonction des contraintes de ses salariés. Mais la loi ne l'y oblige pas.

E - La vie collective

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.

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.

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.

Je souhaite que mon restaurant d'entreprise propose des repas spécifiques prenant en compte les interdits alimentaires de ma religion. Mon employeur peut-il refuser ?

Réponse : oui, votre employeur n'est pas tenu de prendre en compte vos interdits alimentaires. 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 n°11)

Mon employeur peut-il me refuser l'accès à certains équipements de l'entreprise pour des motifs religieux ?

Exemple : mon employeur m'interdit de mettre des aliments non casher ou non halal dans le réfrigérateur mis à la disposition des salariés.

Réponse : non, il ne peut vous interdire l'accès aux équipements collectifs pour des motifs religieux. Une telle interdiction est discriminatoire.

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.

Mon employeur peut-il collecter des informations relatives à ma religion ? Mentionner ces informations dans les outils de gestion ou d'évaluation des personnels ? Peut-il me demander ma religion 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 comme 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.

Dans cet article

Préambule

Les notions-clés

Questions/Réponses

Documents

PDF **Base documentaire** [Téléchargement \(499.9 ko\)](#)