

La religion dans l'entreprise

Un employeur peut se trouver confronté à des problèmes liés aux convictions religieuses de ses salariés. Aussi, il n'est pas inutile de rappeler les précautions à prendre et les limites fixées notamment par la jurisprudence pour gérer ce type de situation.

- **Principe**

L'article L. 1132-2 du Code du travail prévoit qu'aucune personne ne puisse être écartée d'une procédure de recrutement et qu'aucun salarié ne puisse être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses¹.

Pour autant, il semble important pour l'employeur de trouver le bon équilibre entre liberté religieuse et subordination du salarié dans sa relation de travail.

- **Peut-on faire référence aux convictions religieuses des candidats lors de l'embauche ?**

Offres d'emploi

Il est interdit de faire référence aux convictions religieuses des futurs candidats dans une offre d'emploi².

Entretiens de recrutement

Le recruteur ne peut pas questionner de manière directe ou indirecte un candidat à un emploi, lors de l'entretien d'embauche ou par le biais d'un questionnaire d'embauche, sur ses convictions et ses pratiques religieuses.

- **Le règlement intérieur, outil pour encadrer les pratiques religieuses dans l'entreprise ?**

Le principe de laïcité ne s'applique pas aux salariés des employeurs de droit privé³, pour lesquels **toute restriction à la liberté religieuse dans le règlement intérieur** doit :

- être justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
- et être proportionnée au but recherché.

¹ La discrimination commise à l'égard d'une personne en raison de ses convictions religieuses est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne (article 225-1 et suivants du Code pénal).

² Article L. 5321-2 du Code du travail.

³ Cass. ass. Plén., 25 juin 2014, n° 13-28369.

Si l'employeur veut encadrer les pratiques religieuses de ses salariés, dans le règlement intérieur, il ne doit donc pas utiliser d'interdits trop généraux. En cas de contentieux, les juges examineront au cas par cas la pertinence et la proportionnalité de la clause litigieuse du règlement intérieur.

- **L'employeur peut-il interdire le port de signes religieux aux salariés ?**

Si une interdiction générale et absolue à la liberté religieuse n'est pas autorisée, **l'employeur a la possibilité, par le biais du règlement intérieur, de restreindre le port de signes religieux dans l'entreprise dans certaines circonstances :**

- **la protection de la santé et de la sécurité des salariés** (interdiction du port de la barbe pour les salariés tenus de porter un masque de protection contre les produits toxiques, interdiction de porter un voile pour une salariée travaillant sur une chaîne de production mécanique, etc.) ;
- **les impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise pour les salariés en relation avec la clientèle.** Il faut dans tous les cas que l'employeur soit en mesure de justifier, au cas par cas, de la pertinence et de la proportionnalité de la mesure au regard de la tâche concrète du salarié et du contexte de son exécution.

- **Un salarié peut-il refuser un travail en contradiction avec ses convictions religieuses ?**

Si l'employeur doit respecter les convictions religieuses du salarié, il peut exiger de lui l'exécution de son contrat de travail indépendamment de ses convictions religieuses.

Un salarié ne peut donc pas invoquer sa liberté religieuse pour ne pas respecter ses obligations contractuelles. A ainsi été jugé justifié le licenciement d'un salarié qui refusait de passer la visite médicale périodique en arguant que les conditions dans lesquelles elle se déroulait heurtait ses convictions religieuses⁴.

- **Quels aménagements tolérer ?**

Une demande de congé un jour de fête religieuse

Un salarié qui souhaite prendre un jour de congé pour participer à une fête religieuse **doit obtenir l'autorisation de l'employeur qui est en droit de refuser.** En revanche, ce refus ne doit pas être discriminatoire mais être fondé sur la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. Par exemple, la réception d'une livraison importante le jour de la fête de l'Aïd peut justifier le refus de l'employeur d'autoriser l'absence d'une salariée musulmane ce jour-là⁵.

⁴ Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45409.

⁵ Cass. soc., 16 décembre 1981, n° 79-41300.

Des aménagements du poste ou des horaires de travail

Toute demande d'aménagement du salarié peut être acceptée par l'employeur. En revanche, l'aménagement mis en œuvre devra toujours respecter les prescriptions réglementaires et conventionnelles.

Ainsi, serait justifié le refus de l'employeur d'une demande d'aménagement d'horaires de travail pour le ramadan si elle conduit à faire travailler le salarié plus de six heures d'affilée sans pause. Il a également été jugé qu'un employeur de confession juive ne pouvait imposer à ses salariés de prendre leur repos hebdomadaire le samedi, car nul ne peut déroger à la règle du repos dominical (CA Paris, 10 novembre 1994).

Attention : si l'employeur répond favorablement à la demande d'un salarié d'un aménagement particulier de son poste ou de ses horaires de travail, il est tenu d'appliquer le même traitement aux requêtes identiques présentées par les autres salariés, qu'ils soient de la même confession religieuse ou non. A défaut, les salariés lésés pourraient invoquer l'existence d'une discrimination.

• L'interdiction de tout acte de prosélytisme

Le prosélytisme doit être sanctionné par l'employeur qui est tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés. A défaut, un salarié qui subit de telles pressions pourrait invoquer des faits de harcèlement moral, mettant en lumière un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et justifiant une prise d'acte de la rupture à ses torts produisant ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse⁶.

Attention : le simple fait de porter un symbole religieux ne relève pas en tant que tel d'un comportement prosélyte qui permettrait à l'employeur de l'interdire⁷.

⁶ Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019.

⁷ CEDH, 15 janvier 2013, req. N° 59842/10.