



PREMIER MINISTRE

La gestion
du fait
religieux dans
l'entreprise
privée





La laïcité est un principe constitutionnel qui juridiquement ne s'applique qu'à l'Etat, aux collectivités territoriales et aux services publics. Au-delà de cette définition juridique, la laïcité est aussi une valeur républicaine qui rassemble des femmes et des hommes qui, quelles que soient leurs appartenances religieuses ou philosophiques, sont libres et égaux en droit. La laïcité ne place aucune opinion au-dessus des autres et permet la libre expression de ses convictions dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

Dans le cadre de l'entreprise privée, la prise en compte de la manifestation des convictions en matière religieuse par le salarié suppose de trouver un équilibre entre cette liberté, la liberté des autres et la bonne marche de l'entreprise.

Face aux difficultés pratiques que rencontrent certains professionnels à juger de cet équilibre, l'Observatoire de la laïcité a souhaité établir un guide rappelant les réponses, encadrées par le droit, aux cas concrets relevant du fait religieux dans le monde du travail.

Ce guide est accessible et librement téléchargeable sur le site www.laicite.gouv.fr

Le cadre général

1. La liberté de conviction est un droit fondamental, consacré par la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).

- L'article 9 de la CEDH¹ s'applique à l'ensemble des convictions personnelles, politiques, philosophiques, morales ou religieuses.
- Selon l'interprétation qu'en donne la Cour européenne des droits de l'homme, cette liberté implique celle d'adhérer ou non à une religion et celle de la pratiquer ou de ne pas la pratiquer.
 - Elle vise également le droit de ne pas révéler ses convictions.

2. Ce droit ne protège pas n'importe quel comportement qui serait motivé par des considérations d'ordre religieux ou philosophique².

- Ainsi, certaines limites peuvent être apportées à cette liberté³, quelle que soit leur situation dans l'entreprise : en CDI, en CDD, intérimaire, rémunéré ou bénévole, apprenti, etc.

¹ Article 9 de la CEDH : « – Liberté de pensée, de conscience et de religion / 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites / 2. 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. »

² Pichon et Sajous c. France (déc.), no 49853/99, CEDH 2001-X.

³ Arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2005 n° 02-19831 : « Le droit de manifester sa religion tel que posé à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme (...) n'est pas absolu mais doit être concilié avec d'autres impératifs ».

L'interdiction de toute discrimination religieuse :

1. Le Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946⁴ énonce : « *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* ».

2. Le code du travail⁵, conformément à la directive européenne 2000/78/CE, interdit toute discrimination religieuse à tout stade de la vie professionnelle.

Il est ainsi précisé : « *aucune personne ne doit 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 (...) en raison de (...) ses convictions religieuses (...)* ».

3. La discrimination religieuse se définit comme le fait de traiter de manière défavorable une personne, en raison de ses convictions religieuses vraies ou supposées.

Un salarié ne doit pas faire l'objet de discrimination directe ou indirecte : c'est-à-dire qu'un critère ou une pratique apparemment neutre peut entraîner un désavantage particulier en raison des convictions religieuses.

4. Le Conseil constitutionnel⁶ a affirmé le principe selon lequel « *l'employeur choisit librement ses collaborateurs (...)* ».

Celui-ci bénéficie d'une grande « *(...) liberté pour déterminer ses méthodes de recrutement, tant qu'il respecte la protection des droits fondamentaux du candidat (...)* »

Ainsi, « *la sélection de ce dernier ne doit en aucun cas reposer sur un critère de distinction interdit par la loi. Écartier une personne d'une procédure de recrutement en se fondant sur un motif prohibé par la loi constitue une discrimination, au sens juridique du terme.* »

5. Le Code pénal⁷ condamne les refus d'embauche, sanctions ou licenciements fondés sur la religion par une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Par ailleurs, le code du travail précise que toute disposition ou « tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions [relatives au principe de non-discrimination] est nul »⁸.

6. Un règlement intérieur « ne peut comporter de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale en raison (...) de leurs convictions religieuses⁹. »

4 Intégré à la Constitution de cinquième République (actuelle).

5 Article L. 1132-1 du code du travail.

6 Décision n.88-244 DC, paru au JO du 21 juillet 1988.

7 Articles 225-1 à 225-4 (couvrent un champ plus large que les religions).

8 Article L1132-4 du code du travail.

9 Article L. 1321-3 du code du travail.



Cas concrets :

Peut-on mentionner des critères religieux dans une offre d'emploi ?

Non. Aucune offre d'emploi ne peut faire référence aux convictions religieuses des futurs candidats¹⁰.
– C'est la conséquence du principe selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison, notamment, de ses convictions religieuses¹¹.

Peut-on interroger un candidat sur sa religion lors de son recrutement ?

Non. Les informations demandées à un candidat ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles¹².
– La demande, lors d'un recrutement d'informations susceptibles de révéler les convictions religieuses du candidat n'est pas légale¹³.

Peut-on refuser à un candidat qui arbore un signe religieux visible, de participer à une procédure de recrutement ?

Non. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de ses convictions religieuses¹⁴.
– Il n'est pas interdit à un candidat de participer à un recrutement avec un signe religieux.

Le cadre général des restrictions éventuelles à la liberté de manifester ses convictions

1. La liberté de manifester ses convictions peut faire l'objet de certaines limitations, non-discriminatoires, qui doivent être justifiées et proportionnées au but recherché.

- Ainsi, il n'y a pas de discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée¹⁵.
 - Cette notion d'exigence professionnelle essentielle ne peut être assimilée à des préjugés défavorables émanant de clients, de co-contractants ou de travailleurs. Un objectif ne pourrait en effet être légitime s'il est lié à des motifs discriminatoires.

Cas concret :

« Ainsi, la volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime.¹⁶ »

¹⁰ Article L. 5321-2 du code du travail.

¹¹ Article L. 1132-1 du code du travail.

¹² Article L. 1221-6 du code du travail.

¹³ Article L. 1221-6 du code du travail.

¹⁴ Article L. 1132-1 du code du travail.

¹⁵ Article 1133-1 du code du travail, issu des articles 4 de la directive européenne 2000/43/CE et 4 § 1 de la directive 2000/78/CE

¹⁶ Arrêt *Smith et Grady* – Cour Européenne des Droits de l'Homme : la Cour européenne des droits de l'homme : condamnation du Royaume Uni qui prétendait justifier l'exclusion systématique des homosexuels dans l'armée britannique par l'homophobie régnante au sein de cette armée. La Cour a considéré que les attitudes homophobes au sein de l'armée correspondent au préjugé d'une majorité hétérosexuelle envers une minorité homosexuelle et ne sauraient être considérées comme une justification suffisante aux atteintes portées au droit des homosexuels pas plus que des attitudes analogues à l'égard des personnes d'origine ethnique ou de couleur différente.

2. Dans l'entreprise privée, les limites ne peuvent être générales et absolues, s'appliquant à tous les salariés, sans distinction de professions ou de missions.

- Le Code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise **si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché**¹⁷.
- Les limites admises par la jurisprudence française concernent **deux domaines**¹⁸ :
 - **La protection des individus** : la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas entraver les règles d'hygiène, les règles de sécurité et ne doivent pas relever du prosélytisme.
 - **La bonne marche de l'entreprise** : la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission professionnelle, l'organisation nécessaire à la mission et les impératifs liés à l'intérêt commercial ou à l'image de l'entreprise.

Les différents motifs autorisant des limitations à la manifestation de la liberté de conviction :

1. Des restrictions peuvent trouver leur justification dans le respect de l'organisation du travail :

- Respect des horaires, respect des lieux de travail, conformité aux techniques professionnelles utilisées, adhésion à la stratégie commerciale de l'entreprise, etc.

Cas concrets :

L'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant où celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public. Il peut notamment être envisagé de spécifier dans un contrat de travail le caractère impératif du port d'un uniforme précis, dans le cadre d'une mission le nécessitant, sans qu'aucune dérogation ne soit possible.

2. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver la sécurité et l'hygiène :

¹⁷ Article L. 1121-1 du code du travail.

¹⁸ Ces critères ont été ainsi répertoriés et classifiés, à partir des délibérations de la HALDE n° 2008-32 du 3 mars 2008 et n° 2009-117 du 6 avril 2009, par Mme Dounia Bouzar, in *Laïcité Mode d'emploi*, 42 situations, éditions Eyrolles, 2010.



- L'article 9-2 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme retient explicitement des impératifs de sécurité ou de santé comme restrictions légitimes au droit de manifester ses convictions ou opinions :

Considération de sécurité au travail¹⁹ :

Il s'agit de vérifier si la manifestation de liberté de conscience n'entraîne pas un accroissement de risques (mécaniques ou chimiques) ;

Impératifs de santé ou d'hygiène sanitaire²⁰ :

Il s'agit d'évaluer si la manifestation de liberté de conscience n'entraîne pas un manquement aux conditions d'hygiène requises.

La Cour de cassation a notamment rappelé à plusieurs reprises, à propos de la visite médicale obligatoire, que le salarié ne pouvait se soustraire à l'application des dispositions impératives.

Cas concrets :

Un maçon refuse de mettre son casque de protection sur le chantier au motif que ses convictions religieuses lui interdisent de couper ses cheveux ; un machiniste refuse de tailler ou de protéger sa barbe au motif que ses convictions lui interdisent de raser sa barbe ; une chimiste refuse d'ôter son foulard au motif que ses convictions religieuses lui interdisent de montrer ses cheveux ; un salarié refuse la visite médicale au motif que sa religion lui interdit de se dévêtir devant une personne de sexe opposé, etc.

3. Un salarié ne doit pas faire de prosélytisme :

- Il s'agit d'évaluer si la personne concernée fait état d'un zèle ardent pour recruter de nouveaux adeptes à un culte donné et/ou s'il tente d'imposer ses idées et ses convictions à autrui.
- La Cour Européenne des Droits de l'Homme retient que « *le port de certains vêtements (par exemple : le foulard pour les femmes musulmanes, la kippa ou le turban pour les hommes de confession juive ou sikh) relève d'abord de l'accomplissement d'une pratique religieuse avant d'être l'expression publique de l'appartenance à une religion.* »²¹ Ce n'est donc pas en soi caractéristique d'un comportement prosélyte.
- Un règlement intérieur ne peut interdire de manière générale et absolue « les discussions politiques ou religieuses et, d'une manière générale, toute conversation étrangère au service. »²²
 - Le Conseil d'Etat a considéré que ces dispositions du règlement intérieur excédaient l'étendue du pouvoir de l'employeur « *eu égard à l'atteinte qu'elles portaient aux droits de la personne* »²³.
Si le salarié est en droit d'exprimer librement ses convictions dans l'entreprise, il ne peut le faire que dans les limites que constituent l'abus du droit d'expression, **le prosélytisme ou les actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés.**

¹⁹ Point 40 de la délibération 2009-117 de la HALDE du 6 avril 2009.

²⁰ Point 41 de la délibération précitée.

²¹ Arrêt de la CEDH dit Sahin c/ Turquie.

²² Arrêt du Conseil d'Etat du 25 janvier 1989. ¹⁹ Point 41 de la délibération précitée.

²³ Arrêt du Conseil d'Etat du 25 janvier 1989.

Dans cette situation, il pourrait être invoqué **l'obligation de protection de l'employeur à l'égard de ses salariés** telle qu'elle ressort des articles L-4121-1 et L-1152-4 du Code du travail.

Cas concrets :

Un salarié profite de ses fonctions de formateur pour faire du prosélytisme²⁴ ; un salarié multiplie les « *digressions ostentatoires orales sur sa religion* »²⁵ ; un autre « *dépasse le cadre normal de la liberté d'expression* »²⁶ ; l'animateur d'un camp de centre de loisirs procède à la lecture de la Bible et distribue des prospectus des témoins de Jéhovah dans le cadre de son activité²⁷ ; etc.

4. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à la mission :

- Il s'agit de vérifier si la manifestation de liberté de conscience entraîne une altération des aptitudes nécessaires à son travail, en utilisant une grille de lecture comparable à celle pouvant être utilisée pour d'autres situations qui empêcheraient, de manière provisoire ou définitive, le salarié d'effectuer son travail (alcool, accident du travail, etc.).

- « *Si l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail, et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à l'ordre public.* »²⁸

Cas concrets :

Un salarié travaillant dans le rayon boucherie d'un magasin d'alimentation refuse d'être en contact avec la viande de porc²⁹ ; une cuisinière ne veut pas goûter aux plats de viande non érogée et refuse de toucher les bouteilles de vin en se prévalant de ses convictions religieuses³⁰ ; un manager refuse d'être sous l'autorité d'une femme dans le cadre de son travail au nom de ses convictions religieuses, etc.

5. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver l'organisation nécessaire à la mission :

- Il s'agit d'évaluer si la manifestation de liberté de conscience entraîne un problème organisationnel au sein de l'équipe³¹ ou pour la réalisation de la mission³².
- Concernant les demandes d'absences liées aux fêtes religieuses, le refus de l'employeur est possible s'il est justifié par les impératifs liés à la bonne marche de l'entreprise³³.

24 Cour de cassation, chambre sociale, 28 septembre 1993.

25 La Cour d'appel de Basse-Terre, dans sa décision en date du 6 novembre 2006 (06/00095), a reconnu comme fondé sur un motif réel et sérieux le licenciement d'un salarié multipliant les « digressions ostentatoires orales sur la religion ».

26 La Cour d'appel de Rouen, dans sa décision du 25 mars 1997 (95/04028) a reconnu la faute d'un salarié qui avait développé un prosélytisme « dépassant le cadre normal de la liberté d'expression ».

27 Conseil de prud'hommes (CPH) de Toulouse, 9 juin 1997, Cahiers prud'homaux 1997, page 156.

28 Cour de cassation, arrêt du 24 mars 1998, RJS 6/98 n° 701.

29 Cour de cassation, arrêt du 24 mars 1998, RJS 6/98 n° 701.

30 Cour d'appel de Pau, arrêt du 18 mars 1998.

31 Par exemple : une inégalité des conditions de travail.

32 Par exemple : le respect des délais et le rythme de travail.

33 Cour de cassation, arrêt du 16 septembre 1981.



- L'acceptation ou non d'aménagements d'horaires pendant les périodes de jeûne sera motivée de la même façon.
- La HALDE a rappelé que les autorisations peuvent être refusées par l'employeur si cette décision est justifiée par la nécessité avérée de la présence du salarié concerné à cette date³⁴.

Cas concrets :

- Un salarié demande une autorisation d'absence pour une fête religieuse au dernier moment et cela perturberait l'organisation du service³⁵ ; un coordinateur refuse d'assister (même sans manger) à des déjeuners professionnels pendant la période de son jeûne ; 60% du service demande le même jour une autorisation d'absence pour fête religieuse, etc.

6. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver les impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise :

- De manière générale, « l'entreprise ne peut être érigée en lieu neutre en l'absence d'une disposition législative venant restreindre la liberté de conviction, qui comprend celle de manifester sa religion »³⁶.
- Aussi, un employeur ne peut invoquer le fait que l'entreprise souhaite privilégier une image de neutralité pour demander ou imposer au salarié d'adopter une tenue neutre.
- Cela ne signifie pas que l'employeur ne puisse pas refuser un signe religieux : « les impératifs commerciaux, dans le cadre d'une relation avec la clientèle, liés à l'intérêt de l'entreprise, peuvent justifier une restriction apportée au port d'un signe religieux. »³⁷
- Mais le simple fait d'être au contact de la clientèle n'est pas en soi une justification légitime pour restreindre la liberté de religion du salarié. Ainsi, par exemple, « l'interdiction du port du foulard doit être fondée sur des justifications précises tenant à la nature de l'activité exercée. »³⁸

- **Ce critère suppose une évaluation minutieuse**, au cas par cas, selon les situations³⁹.

³⁴ Délibération n° 2007- 301 du 14 novembre 2007.

³⁵ Cour de cassation, 16 décembre 1981, n° 79-41.300, Bull. civ. 1981, V, n° 968 ; D. 1982, inf. rap. p. 315, note J. Frossard.

³⁶ Délibération de la HALDE n° 2008-32 du 3 mars 2008.

³⁷ Délibération de la HALDE n° 2008-32 du 3 mars 2008.

³⁸ Cour d'appel de Paris du 19 juin 2003.

³⁹ Cf. l'arrêt de la cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, du 9 septembre 1997 (97/703306) qui a admis le licenciement, « pour cause réelle et sérieuse », d'une salariée musulmane refusant d'adopter une tenue conforme à « l'image de marque » de l'entreprise. En l'espèce, le vêtement recouvrait l'intéressée de la tête aux pieds alors que la salariée ne portait pas ce type de tenues lors de son embauche. D'autre part, l'intéressée, vendeuse d'articles de mode féminin, portait un vêtement qui ne reflétait pas l'image véhiculée par la boutique de mode dans laquelle elle était employée et dont elle devait refléter la tendance en raison de son rôle de conseil à la clientèle : ce cas d'espèce n'est cependant pas généralisable à toutes les situations. La jurisprudence se fait in concreto.



Hôtel de Broglie,
35 rue Saint-Dominique, 75007 Paris
www.laicite.gouv.fr