

## Guide pratique de l'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.

# I. Base documentaire

## A. Les textes fondamentaux

<b>Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789</b>	<b>Article 10 -</b> Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi. <b>Article 11 -</b> La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi.
<b>Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris par le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958,</b>	<b>5.</b> 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.
<b>Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948</b>	<b>Article 2 -</b> 1. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation...
<b>Constitution du 4 octobre 1958</b>	<b>Article 1<sup>er</sup> -</b> La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée. La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.
<b>Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950</b>	<b>Article 9 - Liberté de pensée, de conscience et de religion</b> 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

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

## ***B. Le code du travail et le code pénal***

<b>Article L.1121-1 du code du travail</b>	Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.
<b>Article L. 1142-2-1 du code du travail</b>	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.
<b>Article L.1132-1 du code du travail</b>	Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.
<b>Article L.1132-4 du code du travail</b>	Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du présent chapitre est nul.

<b>Article L.1133-1 du code du travail</b>	L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.
<b>Article L. 1221-1 du code du travail</b>	Le contrat est exécuté de bonne foi.
<b>Article L. 1221-6 du code du travail</b>	Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.
<b>Article L. 1222-2 du code du travail</b>	Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.
<b>Article L.1321-3 du code du travail</b>	Le règlement intérieur ne peut contenir : 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ; 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.
<b>Article L.1321-2-1 (issu de la loi sur le travail du 8 août 2016)</b>	Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.
<b>Article L. 4122-1 du code du travail</b>	Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.
<b>Article 225-1 du code pénal</b>	Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle,

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

### ***C. Le Défenseur des droits (HALDE)***

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

## D. Avis et rapports

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

## E. Jurisprudence nationale

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

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

## ***F. Cour Européenne des Droits de l'Homme***

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