

Quelle place pour la religion dans l'entreprise ?

Mise à jour le 09/12/2016

Préambule

Les employeurs qu'ils soient publics ou privés et les représentants syndicaux doivent faire face à des demandes religieuses diverses et parfois nouvelles :

- absences pour des fêtes religieuses,
- prières sur le lieu de travail,
- demandes de local de prières,
- refus de participer à un repas de travail pour motif religieux,
- refus de la mixité,
- refus d'une femme comme manager,
- signes ostensibles religieux
- etc.

Quels sont les textes qui encadrent ce sujet :

La loi travail du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel vient compléter le règlement intérieur de l'entreprise.

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. (Article 1-2 qui concerne l'ensemble des convictions : religieuses, politiques ou syndicales).

La déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 dispose que *toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion.*

La convention européenne des droits de l'homme précise :

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.

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 (Article 4).

La convention interdit toutes discriminations notamment celles fondées sur la religion : *La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente convention doit être assurée sans distinction aucune, fondée (...) sur la religion.* (Article 14).

L'article 5 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (intégré au bloc de la constitutionnalité) rappelle que

Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

La constitution du 4 octobre 1958 intègre l'article 10 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen :

Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi.

L'article L.1121-1 du code du travail pose le principe de protection des libertés fondamentales au travail.

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 proportionnée au but recherché.

L'article L.1132-1 pose le principe de non-discrimination :

La discrimination religieuse est interdite à tout stade de la vie professionnelle

Depuis le recrutement jusqu'au licenciement en passant par l'évolution de carrière. L'employeur qui a agi sur la base d'une telle discrimination s'expose à une condamnation pénale pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

L'article L.1133-1 prévoit que

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.

L'article L.1321-3 pose le principe que le règlement intérieur ne peut apporter de restriction générale et absolue à l'exercice d'une liberté fondamentale et *ne peut pas comporter de dispositions discriminant les salariés en raison de leurs convictions religieuses.*

Des guides pratiques pour gérer le fait religieux en entreprises existent, celui de grandes entreprises, de l'observatoire de la laïcité ainsi que celui produit par la CFDT.