Cfdt:

LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE



LA COLLECTION
VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE N°2

CFDT.FR

Ce guide de la collection « Vivre ensemble, travailler ensemble »
sur le fait religieux en entreprise a été réalisé par la Confédération CFDT.
Ont participé à son élaboration : Ommar Benfaïd, Ibrahima Dia, Clara Grangeon, Adria Houbairi, Yvan Kagan, Lucie Lourdelle, Jean Louis Malys, Philippe Maussion, Séverin Prené, Anne-Florence Quintin, Aurélie Seigne.

Édité par la CFDT 4, bd de la Villette 75955 Paris CEDEX 19
2e édition - avril 2018 - ISBN : 978-2-85465-265-9

Rédaction CFDT - **Direction graphique** Service Information Communication CFDT
Illustration Lazarine - **Impression** L'Artésienne (62800 Liévin)
Papier : Cocoon FSC Recyclé 100 %

LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

	Page
LIBERTÉ, RESPECT, VIVRE ENSEMBLE	4
RELIGION EN ENTREPRISE : LE CADRE JURIDIQUE	6
EXPRESSION RELIGIEUSE ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	22
LIGNE DE CONDUITE ET CAS PRATIQUES	28

Liberté, respect, **VIVRE ENSEMBLE**

Le fait religieux au travail est une réalité que rencontrent de plus en plus de nos équipes. Certes en progression ces manifestations restent néanmoins très peu fréquentes et, dans l'immense majorité des cas, elles ne génèrent pas de conflit. Mais elles peuvent percuter nos représentations et nos valeurs, voire perturber le « vivre ensemble » dans l'entreprise. S'il revient bien aux dirigeants et aux managers d'intervenir, il est important que chaque militant dispose des bases de connaissances législatives et réglementaires nécessaires, et d'éléments de démarche que la CFDT prône face à des demandes de type religieux. C'est l'objet de ce guide qui a été établi après avoir écouté des témoignages d'équipes confrontées à ces questions.

Rappelons-le : si dans le service public, la laïcité de l'État impose la neutralité des agents par respect des convictions des usagers, dans le secteur privé, elle pose le principe de liberté individuelle, dans le cadre du respect de toutes les libertés.

Au-delà des aspects juridiques ou réglementaires, l'attitude et la réaction d'un militant ou d'une équipe CFDT confrontée à une demande de type religieux doit naturellement reposer sur les valeurs de notre organisation et les grands principes qui guident notre action.

Certaines situations ne nécessitent pas d'invoquer la laïcité : elles sont tout simplement inacceptables. Citons le mépris des femmes, le refus de saluer, le refus de l'égalité ou de la mixité, le prosélytisme, les pressions, l'occupation d'espaces communs pour des pratiques religieuses sans égard pour les non-pratiquants…

Bien sûr, ce guide ne répond pas à toutes les situations ni à toutes les questions. Car il ne peut pas y avoir de réponses simples ou « toutes faites », chaque cas est particulier. Mais vos réactions nous permettront de l'enrichir, et la Confédération est à votre disposition pour vous accompagner si nécessaire, avec votre Uri et votre fédération.

À nous, militants, d'utiliser les outils existants - cadre juridique, jurisprudence, droits des délégués, dialogue social… - pour faire rimer dans l'entreprise les libertés, le respect et le vivre ensemble.

Laurent Berger
Secrétaire général de la CFDT

RELIGION EN ENTREPRISE : le cadre juridique

LES TEXTES DE RÉFÉRENCE 7

EN PRATIQUE
Les principes juridiques appliqués par les juges 11

I LES ENTREPRISES PRIVÉES « CLASSIQUES » 12

II DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES GÉRANT UN SERVICE PUBLIC 19

III DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES DITES DE « TENDANCE » 20

Pour traiter les questions de liberté religieuse et les revendications qui peuvent émerger au travail, le militant CFDT peut se référer à un socle de principes, pour la plupart anciens, issus de différentes sources juridiques (droit interne, européen et international).

Ces textes ont été interprétés et appliqués par les juges, qui ont progressivement fait émerger une jurisprudence relativement stabilisée. Il existe donc, pour la majorité des situations qui peuvent se faire jour dans l'entreprise en matière de liberté religieuse, une réponse apportée par le droit, qui doit aiguiller les militants CFDT lorsqu'ils y sont confrontés.

LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

La liberté religieuse qui inclut à la fois la liberté de croire, de ne pas croire, et d'exprimer ses convictions religieuses, est une liberté fondamentale, protégée par de nombreux textes.

EN DROIT INTERNE (FRANÇAIS)

La liberté religieuse est protégée à différents niveaux.

PAR LA NORME FONDAMENTALE : LA CONSTITUTION

La Constitution du 4 octobre 1958 intègre l'article 10 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen qui énonce que « *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 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (intégré au bloc de 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* ».

PAR LA LOI

Le Code du travail pose un cadre général qui s'applique directement à la liberté religieuse.

- **L'article L.1121-1 du Code du travail pose le principe de protection des libertés fondamentales au travail,** en indiquant que l'employeur ne peut y porter atteinte que s'il respecte le **principe de proportionnalité et de justification en cas de restriction aux libertés individuelles** (notamment religieuse). « *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* ».
- **L'article L.1132-1 du Code du travail** pose **le principe de non-discrimination** en indiquant notamment que **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, sur le plan civil,

à l'annulation de la mesure qu'il a prise [1] et à de lourdes condamnations pénales [2] (une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende).

- **L'article L. 1133-1 du Code du travail** prévoit néanmoins 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 2° et 3° du Code du travail** pose **le principe que le règlement intérieur ne peut apporter de restriction générale et absolue à l'exercice d'une liberté fondamentale,** cette restriction doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché et **ne peut pas comporter de dispositions discriminant les salariés en raison de leurs convictions religieuses.**

>> Ces trois derniers articles du Code du travail sont issus de la transposition en droit interne de la directive du 27 novembre 2000 portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (voir textes issus de l'Union européenne).

- **L'article L.1321-2-1 du Code du travail dispose que 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.*** » (lire encadré page 18 « Neutralité : ce que peut contenir le règlement intérieur »)

EN DROIT EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

Plusieurs textes issus du droit européen [3] et du droit international protègent également la liberté religieuse. Ces normes, pour certaines directement applicables en droit interne, peuvent tout à fait être mobilisées face à des juges français. Il est donc indispensable de les

1 Art. L.1132-4 du Code du travail.

2 Art. 225-1 à 225-4 du Code pénal.

3 Le droit européen (au sens large) peut faire référence à la fois aux normes européennes, issues du Conseil de l'Europe (notamment à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme) ou au droit communautaire, découlant de l'Union européenne, de ses traités et de ses institutions et de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne.

connaître car il est fréquent de retrouver ces textes, cités en référence, dans les décisions de la Cour de cassation ou du Conseil d'État.

CONVENTION EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales précise que :

- *« 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. L****a 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 9)**.**
- **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).

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 dispose que « ***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*** » (Article 10).

La Directive du 27 novembre 2000 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail [4] aborde la liberté religieuse par **le respect de l'égalité de traitement et par l'obligation de ne pas discriminer.** Des restrictions à la liberté religieuse sont admises quand elles **sont justifiées et proportionnées par la nature de la tâche à accomplir** et quand elles correspondent à une « ***exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée*** ». La France a transposé une partie de cette directive (voir droit interne).

4 Directive/2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

DROIT INTERNATIONAL

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;*** *ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction* ***ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction seule ou en commun, tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites*** » (Article 18).

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966 et la Convention internationale des droits de l'enfant de 1989 complètent l'article 18 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme 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.**

PRINCIPE DE LAÏCITÉ ET ENTREPRISE PRIVÉE ?

Le principe de laïcité est régulièrement invoqué lors des débats autour des libertés religieuses. Or **ce principe constitutionnel est strictement et juridiquement cantonné à la sphère publique, et n'est pas transposable, en tant que tel, à l'entreprise privée.**

Historiquement, en effet, le principe de laïcité trouve son fondement dans la loi du 9 décembre 1905 relative à la séparation des Églises et de l'État. La France devient un État laïc et le pouvoir politique est distingué des organisations religieuses. Par extension, la laïcité impose que l'État ne place aucune religion au-dessus d'une autre, ne finance aucun culte et, en parallèle, garantisse la liberté de conscience et le droit d'exprimer ses convictions pour tous.

Ce principe politique a été intégré au socle juridique français, dans l'article 1er de la Constitution de 1958 : « *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 laïcité de l'État a pour corollaire sa neutralité à l'égard des religions, de telle sorte que les agents de l'État, des hôpitaux et des collectivités publiques ont une obligation de neutralité qui se traduit par le fait de ne pouvoir manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions.

La laïcité est donc applicable à l'État, et par extension aux agents et aux services publics qu'il gère, mais pas aux entreprises privées, à l'exception de celles gérant un service public (voir les entreprises privées gérant un service public).

EN PRATIQUE : LES PRINCIPES JURIDIQUES APPLIQUÉS PAR LES JUGES

Ces principes sont très généraux et ont dû être déclinés en pratique, et appliqués aux situations concrètes. Les juges ont donc dégagé au fil des années une jurisprudence relativement claires et concrètes, à laquelle les militants CFDT vont pouvoir se référer pour répondre à la plupart des questions qui leur sont posées (ex : l'aménagement des horaires, le port d'un signe religieux, demande de congés spéciaux, etc.).
Attention au préalable à bien identifier le type d'entreprise privée dans laquelle le salarié se trouve. En fonction des situations, les règles varient.

Les juges ont distingué trois grandes familles d'entreprises privées :
- les cas des entreprises « classiques » (sans mission, ni tendance spécifique),
- les entreprises gérant un service public par délégation de l'État,
- les entreprises dites « de tendance ».

LES ENTREPRISES PRIVÉES « CLASSIQUES »

Il s'agit ici de la grande majorité des cas où aucune règle spécifique n'est applicable du fait de la mission, de la nature, ou de l'orientation de l'entreprise. Pour ces entreprises, le principe fondamental est celui de la liberté religieuse des salariés. Les limites à cette liberté étant exceptionnelles, admises uniquement si elles sont justifiées, proportionnées et sévèrement contrôlées par le juge.

LA LIBERTÉ RELIGIEUSE AU TRAVAIL : UN PRINCIPE

La liberté religieuse ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. **Le salarié peut exprimer ses convictions religieuses au travail.**
Comme le prévoit le Code du travail, il ne doit pas être lésé ou discriminé en raison de ses convictions religieuses tout au long de son parcours professionnel (depuis le recrutement jusqu'au licenciement en passant par l'évolution de carrière) [5].
Aussi, toute sanction, licenciement ou mesure discriminatoire, reposant sur l'appartenance religieuse du salarié est strictement interdite.

Le règlement intérieur de l'entreprise est un document obligatoire dans les entreprises ou établissements privés d'au moins 20 salariés élaboré par l'employeur. Il fixe les règles dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, et en matière disciplinaire. Il doit également prendre garde à respecter cette liberté et ne peut contenir de dispositions discriminant le salarié en raison notamment de ses convictions religieuses [6].
>> L'employeur ne pourra pas prévoir dans son règlement intérieur une interdiction générale et absolue de manifester sa religion dans l'entreprise [7].
>> Par ailleurs, il a été reconnu par le Conseil d'État [8] qu'une clause du règlement intérieur ne pouvait interdire aux salariés de discuter entre eux de sujets, notamment religieux, sans porter atteinte excessive aux libertés des travailleurs.

5 Art. L. 1132-1 du Code du travail, directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.
6 L. 1321-3 3° du Code du travail, directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.
7 L.1321-3 2° du Code du travail.
8 CE. 25.01.1989, n° 64296.

LA LIBERTÉ RELIGIEUSE LIMITÉE EN CAS DE TROUBLE OBJECTIF POUR L'ENTREPRISE

L'exercice de sa liberté religieuse par le salarié ne doit pas être abusif, ni porter atteinte à la bonne marche de l'entreprise. Si c'est le cas, l'employeur pourra la limiter.
La liberté religieuse étant au rang des libertés fondamentales, **des restrictions pourront être apportées à la triple condition :**

- **qu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante**[9] ;
- **qu'elles soient justifiées** ;
- **et proportionnées au but recherché**[10].

L'employeur peut donc restreindre certaines libertés individuelles (notamment la liberté religieuse) **dans le règlement intérieur à condition de le faire de manière précise.**
Ainsi, les juges examinent ces limitations au cas par cas et sont venus préciser les motifs légitimes pouvant restreindre la liberté religieuse du salarié.

CAS DE MOTIFS LÉGITIMES POUVANT RESTREINDRE LA LIBERTÉ RELIGIEUSE

Les restrictions admises par les juges concernent principalement deux domaines[11] :

- la protection de l'individu : la liberté religieuse, plus précisément sa manifestation, ne doit pas entraver les règles de santé, d'hygiène, de sécurité au travail, ni constituer un abus à l'égard des autres salariés.
- la bonne marche de l'entreprise : la liberté religieuse ne doit pas entraver la bonne exécution du contrat de travail, l'organisation nécessaire et les impératifs d'intérêt commercial.

9 Art. L. 1133-1 du Code du travail.
10 Art L. 1121-1 du Code du travail
11 Motifs cités dans la délibération de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) du 3 mars 2008 n° 2008-32 et du 6 avril 2009 n° 2009-117.

LES MOTIFS LIÉS AUX EXIGENCES DE SANTÉ, D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL [12]

Pour garantir, la santé, l'hygiène, la sécurité au travail, **l'employeur peut être amené à interdire ou imposer des règles vestimentaires.**
Le salarié peut être interdit de porter un signe ou un vêtement religieux (ex : voile, turban) **si l'employeur l'estime incompatible avec l'exercice de son activité professionnelle pour des raisons de santé et de sécurité,** toujours en démontrant que ces restrictions sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.
>> Par exemple, d'après l'Observatoire de la laïcité [13], un maçon qui refuse de porter son casque de protection, un machiniste qui refuse de tailler ou protéger sa barbe ou encore une chimiste qui refuse de retirer son voile, n'est pas dans son droit au motif qu'il y a un risque réel pour sa santé et sa sécurité.
>> L'employeur peut imposer au salarié le port du calot afin de manipuler des denrées animales, pour raison de respect de la réglementation en matière d'hygiène alimentaire [14].

LES MOTIFS LIÉS AUX ABUS DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

La liberté d'expression religieuse est limitée, même si aucune disposition interne ne le prévoit, **dès qu'elle constitue un abus d'expression tels que du prosélytisme, des actes de pression ou d'agression à l'égard des autres collègues.**
La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) estime que tout prosélytisme susceptible de porter atteinte à la bonne marche de l'entreprise peut être sanctionné [15]. L'appartenance d'un employé à une religion ne doit pas nuire à la liberté de conscience de ses collègues.
>> Est par exemple justifié le licenciement d'un salarié profitant de ses fonctions de formateur pour faire du prosélytisme en faveur de l'Église de scientologie [16].
>> Autre illustration : est justifié le licenciement d'un animateur de centre de loisirs qui lit la Bible et distribue des prospectus aux enfants en faveur des Témoins de Jéhovah [17].

12 L'article 9-2 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales retient les impératifs de sécurité ou de santé comme motifs légitimes restreignant le droit de manifester ses convictions religieuses.
13 Instance conseillant et assistant le gouvernement.
14 Délibération de la Halde n° 2009-311 du 14 septembre 2009.
15 Délibération de la Halde du 6 avril 2009, n° 2009-117.
16 Cass. soc.28.09.93, n° 02.279.
17 CPH Toulouse 9 juin 1997.

LE PORT D'UN SIGNE RELIGIEUX EST-CE DU PROSÉLYTISME ?

Peut-on conclure que le port du voile (ou un autre signe religieux) est une forme de prosélytisme caractérisant un abus ? Ou s'agit-il uniquement d'un signe d'expression religieuse ? La jurisprudence (française et européenne) a tranché la question[18] : le simple port d'un signe religieux, notamment le voile, ne suffit pas à caractériser une attitude prosélyte ; « *une distinction doit être faite entre le comportement prosélyte d'un salarié et le port d'un vêtement ou d'un insigne répondant à une pratique religieuse, ou manifestant l'appartenance à une religion, à un parti politique ou un mouvement philosophique ne constitue pas, en soi, un acte de prosélytisme* ».

Par conséquent il n'est pas possible (pour un employeur) de réclamer le retrait d'un signe religieux sur le seul fondement de l'abus dans la liberté d'expression religieuse.

LES MOTIFS LIÉS À LA BONNE EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié ne pourra pas se retrancher derrière sa liberté religieuse pour ne pas exécuter certaines tâches, surtout si elles sont clairement prévues dans son contrat et connues depuis le départ.

Il ressort de la jurisprudence que **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 une disposition d'ordre public** [19].

>> Par exemple, le licenciement d'un boucher de confession musulmane refusant le contact avec la viande de porc[20] a été validé par les juges.

- Il est aussi également **impossible d'invoquer ses convictions religieuses pour refuser des dispositions impératives telles que la visite médicale obligatoire d'embauche prévue dans le contrat de travail** [21].

18 Décision de la Halde du 06.04.09, n° 2009-117 ; CE.07.11.96, Mlle Saglamer, n° 169522 ; CEDH.04.12.08, Drogu c/France et Kervanci c/France ; CEDH.30.06.09, Aktas c/France.

19 Cass. soc.12 07 10, n° 08-45.509. Peut constituer une faute professionnelle allant jusqu'au licenciement, le refus d'un salarié d'exécuter des missions pour des raisons de convictions religieuses, dès lors qu'elles sont les mêmes qu'au moment du recrutement.

20 Cass. soc. 24 mars 1998, n° 95-44.738.

21 Cass. soc.29.05.86, n° 83-45.409 « *régularité du licenciement d'un salarié d'obédience musulmane fondamentaliste ayant refusé de passer la visite médicale annuelle parce que le changement de son emploi du temps la rendait incompatibles avec ses convictions religieuses* ».

• En revanche, **quand un élément d'ordre public est en cause (comme la sécurité ou la santé du salarié) la religion peut venir justifier le refus d'exercer une mission.**
>> Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un ingénieur juif refusant d'exécuter une mission au Moyen-Orient en raison du risque pour sa sécurité [22].

LES MOTIFS LIÉS À L'ORGANISATION NÉCESSAIRE DU TRAVAIL

La liberté religieuse vient parfois percuter l'organisation du travail et l'employeur devra arbitrer pour que son entreprise ne soit pas trop perturbée.

Les demandes de « congés spéciaux »

L'employeur n'a pas l'obligation d'accorder **des congés spéciaux à l'occasion des fêtes religieuses. Cependant, comme toutes demandes de congés, le refus d'autorisation d'absence doit se fonder sur l'intérêt de l'entreprise et ne doit pas être discriminatoire.**
>> La Halde a dénoncé une entreprise au motif qu'il existait une autorisation de principe d'absence de salariés pour le Kippour et un refus de principe pour l'Aïd [23].

Les demandes d'aménagement du temps de travail pour raison religieuse

La modification des horaires de travail pour raison de pratiques religieuses n'est pas automatique et les dysfonctionnements induits peuvent constituer une faute.
>> Par exemple, est justifié le licenciement d'un salarié d'obédience musulmane quittant son poste de travail le vendredi soir avant l'heure autorisée par l'employeur et causant un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise[24].
>> Est également reconnu valable le licenciement d'une salariée quittant son travail à 15 h 00 pendant un mois (durant le Ramadan) alors qu'elle avait déjà obtenu un aménagement de son temps de travail pour quitter son travail à 17 h 00 au lieu de 18 h 00 [25].
>> À l'inverse, ne constitue pas un motif de licenciement le fait, par exemple, de prendre une pause d'une demi-heure vers 20 h 30 en période de Ramadan, si la pause ne désorganise pas le travail de l'entreprise [26].

22 Cass. soc.12 juillet 2010, n° 08-45.509.
23 Délibération de la Halde du 14 novembre 2007, n° 2007-301.
24 CA de Paris. 10.01.89 et CA de Paris 25.01.95.
25 CA de Versailles 23.03.11, n° 10.03.264.
26 CA de Paris 06.06.91.

Les demandes d'aménagement des repas en entreprise pour raison religieuse

Les juges estiment que les interdits alimentaires liés à la religion ne constituent pas une liberté justifiant un traitement particulier des salariés qui y seraient soumis.

>> La fourniture d'un repas gratuit par l'employeur n'implique pas que le salarié qui ne prendrait pas ce repas pour des raisons religieuses se voit indemnisé [27].

>> À l'inverse, constitue une discrimination disproportionnée le fait d'imposer aux animateurs de centres de loisirs (mangeant halal) de partager les repas avec les enfants « *dans des conditions strictement identiques* » [28].

LES MOTIFS LIÉS À L'INTÉRÊT COMMERCIAL

• **Il arrive qu'une entreprise souhaite imposer le port d'une tenue véhiculant la marque de l'entreprise (ex : un uniforme). Cependant, l'employeur ne doit pas perdre de vue le principe de la liberté religieuse du salarié s'appliquant sur le lieu de travail. Aussi, il doit trouver un juste équilibre entre les croyances de ses salariés et la volonté d'imposer un code vestimentaire.**

>> La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) a statué [29] en faveur du droit du port de signes religieux par le personnel de bord de la British Airways, malgré l'uniforme imposé à l'équipage. La Cour avait donné raison à une hôtesse qui réclamait le droit de porter une croix chrétienne.

>> La Cour de cassation [30] a reconnu que le licenciement est justifié lorsqu'une vendeuse de vêtements (qui conseille la clientèle) refuse de porter une tenue conforme à « l'image de marque » de la société. Dans cette affaire, la vendeuse portait une tenue la recouvrant de la tête aux pieds, tenue qu'elle ne portait pas lors de son embauche.

• **L'employeur pourra refuser un signe religieux si « *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* »** [31]. Il s'agira pour l'employeur d'établir l'existence d'un trouble objectif causé à l'entreprise, il ne doit pas s'agir de la simple « crainte » d'un trouble non réalisé.

27 Cass. soc. 30.01.02, n° 00-40.805.
28 Délibération Halde du 14 janvier 2008, n° 2008-10.
29 CEDH 15 janvier 2013 Eweida et al c/Royaume-Uni.
30 CA de Saint-Denis-de-la-Réunion, 09.09.97, n° 97/703.306.
31 Délibération de la Halde du 3 mars 2008, n° 2008-32.

Le simple fait d'être au contact de la clientèle n'est pas en soi une justification légitime pour restreindre la liberté religieuse d'un salarié.
>> Est discriminatoire le licenciement d'une télé-enquêtrice, en contact avec la clientèle, qui refuse de retirer son foulard alors qu'elle le porte depuis l'embauche et que sa tenue ne pose pas de problème particulier avec la clientèle [32].

Le « souhait » d'un client de ne plus voir les services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considéré comme une « exigence professionnelle essentielle et déterminante ».
>> La volonté du client ne justifie pas le licenciement de la salariée et cette décision constitue une discrimination proscrite[33].

« NEUTRALITÉ ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR »

Depuis août 2016, la loi Travail autorise le règlement intérieur à contenir des dispositions relatives à la « neutralité », sous certaines conditions bien précises[34]. Il ne s'agit en aucun cas d'une obligation pour les employeurs ! Il ne s'agit pas non plus d'une innovation, c'est un simple « rappel » de ce que la jurisprudence reconnaît déjà de longue date en matière de restriction à la liberté religieuse (voir suite du guide).

Le Code du travail prévoit que la « neutralité », entendue comme l'absence de manifestation de ses opinions (dans l'expression orale, les vêtements, les accessoires etc.), peut être imposée pour restreindre la manifestation des « convictions » des salariés au sens large, qu'elles soient religieuses ou autres (l'obligation de neutralité pourra interdire la manifestation de l'appartenance à un parti politique, à un courant de pensée, une association ou un syndicat).

32 CA Paris 19 juin 2003 Télé performance, n° 03-30.212.
33 CJUE, 14.03.17, aff. C-188/15, Micropole SA.
34 Art L.1321-2-1.

Cette restriction à la manifestation de la liberté d'opinion est toutefois très cadrée :
- elle doit être justifiée par d'autres libertés ou droits fondamentaux ;
- elle peut également être justifiée par le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- dans tous les cas elle doit être proportionnée au but recherché.

L'introduction d'une telle clause doit donc se faire à la suite d'un diagnostic préalable, afin de bien identifier les difficultés réelles et les meilleurs moyens de concilier les différentes libertés.

Le Code du travail impose de recueillir l'avis préalable des représentants du personnel. Le règlement doit ensuite, conformément à la procédure classique, être soumis à l'inspecteur du travail, déposé au greffe du conseil de prud'hommes et porté à la connaissance des salariés.

Si les organisations syndicales n'ont pas à « négocier » le règlement intérieur (qui relève du pouvoir de direction de l'employeur), en revanche, **l'introduction d'une telle clause, si elle est justifiée dans l'entreprise en question, doit être l'occasion d'un dialogue et d'une concertation constructive avec l'employeur.** Ceci afin d'éviter tout clivage entre salariés. Cela peut notamment donner lieu à des réunions d'échange avec les organisations syndicales et les salariés, ou à la mise en place de groupes de travail.
L'introduction d'une telle clause dans le règlement intérieur doit également s'accompagner d'une sensibilisation et d'une formation des salariés et de leurs managers à la gestion de la diversité.
Si l'option de modification du règlement intérieur n'est pas perçue comme nécessaire, un dialogue sur le sujet peut se faire dans le cadre plus large d'une négociation avec les organisations syndicales sur l'ensemble des sujets touchant au « vivre ensemble ».

II DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES GÉRANT UN SERVICE PUBLIC

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise privée gérant un service public, la question se pose des principes applicables : **faut-il faire primer le principe de la liberté religieuse, qui s'applique dans les entreprises privées, ou bien le principe de laïcité, qui s'applique dans les services publics ?**

Le Conseil d'État a depuis longtemps répondu à cette question, en jugeant que **le principe de laïcité s'applique à tous les services publics, même ceux gérés par des organismes de droit privé** [35].

La Cour de cassation a, quant à elle, répondu à cette question plus tard [36] et a inscrit sa jurisprudence dans la continuité de celle du Conseil d'État **en étendant pour la première fois le principe de laïcité au personnel des organismes de droit privé (par exemple des associations) chargés d'une mission de service public** (Caisses primaires d'assurance maladie, Caisses d'allocations familiales, etc.).

>> La haute juridiction a considéré que « *les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé* ».

Autrement dit, **les salariés d'une entreprise privée gérant un service public doivent respecter la règle de neutralité qui est attachée au principe de laïcité.** Ils ne peuvent, comme l'ensemble des agents publics, manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs et plus particulièrement leurs tenues vestimentaires.

>> Selon la Cour de cassation [37], **peu importe que le salarié soit ou non directement en contact avec le public.**

35 CE, 31.01.64, CAF de l'arrondissement de Lyon.
36 Cass. soc.19.03.13, n° 12-11.690.
37 Cass. soc. 19.03.13, n° 12-11.690.

III DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES DITES DE « TENDANCE »

Il existe des rares cas où le fait d'avoir une opinion divergente de celle de son employeur peut être considéré comme une « faute ». C'est le cas dans certaines entreprises privées dites de « tendance ».
>> **Elles se définissent comme des entreprises identitaires dans lesquelles une idéologie, une morale, une philosophie ou une politique est expressément prônée, où l'objet de l'activité de ces entreprises est la défense et la promotion d'une doctrine ou d'une éthique** (ex : école catholique, parti politique, organisation syndicale, etc.).

La notion d'entreprise privée dite de « tendance » est reconnue dans la directive européenne du 27 novembre 2000 qui prévoit pour les entreprises privées de tendance, **un assouplissement du principe de non-discrimination** au nom du « *droit de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation* ». **Malgré l'absence de transposition de cette partie de la directive en droit interne, cette notion est connue de la jurisprudence française et a permis de justifier certaines atteintes à la liberté de religion.**
>> Est justifié le licenciement d'une enseignante d'un établissement catholique, qui a divorcé et s'est remariée [38].
>> Est justifié le licenciement d'une enseignante en théologie protestante qui a changé de religion [39].

Tout n'est cependant pas permis à ces entreprises privées de « tendance », il faut, une fois de plus, que l'attitude du salarié perturbe objectivement la bonne marche de l'entreprise. En effet, la nécessité d'une communion de pensée religieuse ou morale doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et être proportionnelle au but poursuivi. L'employeur doit toujours démontrer l'existence d'un trouble objectif et caractérisé.
>> Au sujet d'un sacristain homosexuel, la Cour de cassation [40] a rappelé que les mœurs d'un salarié ne suffisaient pas à prouver un trouble, encore fallait-il que son comportement ait objectivement posé un problème à la bonne marche de l'entreprise, ce qui n'était pas ici le cas.

38 Cass. ass. plén.19.05.78, n° 76-41211.
39 Cass. soc.20.11.86, n° 84-43.243 Fischer.
40 Cass. soc.17.04.91, n° 90-42.636 Affaire du « Sacristain de Saint Nicolas du Chardonnet »

EXPRESSION RELIGIEUSE et institutions représentatives du personnel

I LA BONNE ATTITUDE DES MILITANTS FACE AUX REVENDICATIONS D'ORDRE RELIGIEUX 23
Neutralité 23
Anticipation 23
Outils à dispostion 24

II DISCRIMINATION RELIGIEUSE ET EXERCICE DU MANDAT : LES PIÈGES À ÉVITER 25
Discrimination à l'adhésion syndicale 25
Discrimination entre les revendications 27
Discrimination dans le contenu des accords négociés 27
Discrimination dans les activités sociales culturelles des CE 28

La liberté religieuse, comme toute liberté, peut faire l'**objet de demandes de la part des salariés auprès de leurs représentants du personnel** élus ou de leurs délégués syndicaux.

Plusieurs questions peuvent alors se poser aux militants sur le terrain :

- **Quelle attitude adopter** face à des demandes portant sur le fait religieux ?
- **Quels sont les moyens d'action** pour défendre le vivre ensemble dans l'entreprise ?
- **Quelles précautions prendre** afin d'éviter toute forme de **discrimination** d'ordre confessionnelle dans l'exercice du mandat ?

Les lignes qui suivent tentent d'aiguiller les militants CFDT dans l'exercice de ces attributions.

LA BONNE ATTITUDE DES MILITANTS FACE AUX REVENDICATIONS D'ORDRE RELIGIEUX

NEUTRALITÉ

Comme le rappelle le Code du travail dans son article L.2312-5, la mission première et centrale des élus est de « *présenter aux* ***employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives*** *relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.* »
Il n'est donc pas question, pour les délégués de faire un « tri » entre des réclamations émanant de salariés qui paraîtraient accessoires et d'autres acceptables.
>> **Exemple :** une demande de congés « enfants malades » devra être examinée de la même manière qu'une demande de congé pour événement religieux.
Cela ne signifie pas pour autant qu'il faut dire « oui » à toutes les revendications religieuses (au risque de faire le jeu du communautarisme) mais signifie qu'il faut traiter également toutes les demandes qui remontent, qu'elles soient d'ordre religieux ou non.

L'équilibre est subtil à trouver, et la clé réside dans une certaine forme de neutralité (religieuse mais aussi politique, philosophique, etc.) du représentant du personnel dans l'exercice de son mandat.

ANTICIPATION

Plutôt que d'agir « en réaction » au blocage entre l'employeur et un salarié, les représentants du personnel peuvent utilement anticiper les conflits et tenter de les désamorcer en amont et en lien avec l'employeur.
>> **Exemple : possibilité de diffuser dans l'entreprise le calendrier des fêtes religieuses sur l'année (pour toutes les confessions) afin de pouvoir anticiper les éventuelles demandes spéciales d'absence.**

C'est d'ailleurs une des recommandations du Conseil économique social et environnemental (CESE) dans son avis récent : « *diffuser le calendrier des fêtes religieuses des différentes confessions, via les organisations syndicales* » [1].

Bon à savoir : dans la fonction publique, une circulaire (qui existe depuis 1967 et qui est régulièrement remise à jour) a été élaborée pour rappeler aux chefs de service la date des fêtes religieuses qui peuvent donner lieu à autorisation d'absence pour leurs agents (titulaires ou contractuels) [2]. Certaines entreprises privées y font d'ailleurs référence pour fixer les autorisations d'absence de leurs salariés.

OUTILS À DISPOSITION

LES OUTILS « CLASSIQUES »

Il n'existe aucune action ou outil spécifiques pour traiter du fait religieux en entreprise. En revanche, on trouve des moyens d'actions particulièrement efficaces dans le Code du travail pour défendre les libertés individuelles (en l'occurrence la liberté de conviction et d'expression religieuse) et pour combattre les discriminations (notamment religieuses).

Le droit d'alerte[3]

Au-delà des **questions à l'employeur** (lors de réunions de délégués du personnel) ou **des plaintes et observations à l'inspection du travail,** le délégué du personnel dispose du **« droit d'alerte » en matière d'atteinte aux droits des personnes**.

Cette « arme syndicale » préventive permet aux élus (titulaire ou suppléant) **d'alerter l'employeur et de « l'obliger** » à réagir en cas « *d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.* »

1 Avis du CESE « *Le fait religieux en entreprise* » novembre 2013.

2 Circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.

3 Article L2312-59 du Code du travail

PROCÉDURE DU DROIT D'ALERTE

Quand il constate une telle situation, le représentant du personnel alerte l'employeur (par écrit idéalement) qui doit alors diligenter immédiatement une enquête (pour établir la réalité des faits invoqués ou non) et prendre ensuite, éventuellement, les mesures nécessaires pour faire cesser le trouble.
Si l'employeur ne réagit pas ou fait obstruction à l'enquête, le salarié concerné ou l'élu (si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas) peut alors saisir le conseil de prud'hommes (qui statuera rapidement en référé).
Le juge pourra ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte, éventuellement sous astreinte.

À la lecture du Code, **il apparait que la discrimination religieuse ou l'atteinte à la liberté d'expression religieuse peuvent justifier la mise en œuvre par les élus de ce droit d'alerte qui s'avère efficace.**

Les actions en justice
Au rayon des moyens d'action syndicale efficaces en matière de discrimination, on trouve **l'action en représentation ou en substitution, dont sont titulaires les organisations syndicales pour la défense des salariés discriminés.**

Ces actions permettent aux représentants du syndicat d'agir en justice **au nom et à la place du/des salariés discriminés** pour raisons religieuses :
- **l'action en représentation** nécessite un mandat express du salarié,
- **l'action en substitution** peut se faire en dehors de tout mandat, mais est limitée à certaines actions.

ACTION EN SUBSTITUTION EXCEPTIONNELLE

Le syndicat dispose, à titre exceptionnel, du droit de faire une action en substitution : c'est-à-dire d'agir seul, sans mandat, pour défendre une personne (ou plusieurs), adhérente ou non, à la seule condition d'avoir averti le/les salarié.s concerné.s par écrit et que celui-ci ne s'y soit pas opposé. Cette faculté est prévue pour un nombre limité de cas par le Code du travail, dont la prohibition des discriminations[4].

Ce type d'action exercée par le syndicat a pour principale vertu de ne pas exposer directement le salarié discriminé (qui pourrait ne pas oser s'attaquer directement à l'employeur) en se substituant à lui. Sans oublier qu'une action syndicale aura plus de poids, en terme de symbole et de moyens, qu'une action individuelle et a d'autant plus de chance d'aboutir.

LES OUTILS « SPÉCIFIQUES »

Aux discriminations

La loi « *Modernisation de la Justice du XXIe* »[5] siècle a créé une possibilité nouvelle d'action en matière de discrimination en droit du travail : « l'action de groupe ». Ce nouvel outil peut être utilement mobilisé par les équipes syndicales pour lutter contre une discrimination d'ordre religieux dans l'entreprise.

Cette action est ouverte aux organisations syndicales représentatives, mais aussi aux associations régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap[6],

L'action de groupe permet d'établir que plusieurs candidat.e.s à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salarié.e.s font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif.

Elle vise à obtenir la cessation du manquement et, le cas échéant, la réparation des préjudices subis.

4 Art. L. 1134-2 du Code du travail

5 Art. L. 1134-6 et S. du Code du travail.

6 Les associations ne pourront agir, sur cette matière, que pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi ou à un stage en entreprise.

L'action de groupe présente un intérêt économique pour les salariés (frais de justice supportés par l'organisation) ainsi qu'un intérêt psychologique, avec la garantie pour eux de ne pas être mis en avant et d'être épaulés par une organisation syndicale ou une association. De plus, cette action vise à obtenir des condamnations financières lourdes et exemplaires des employeurs.
L'intérêt est d'abord dissuasif et vise à inciter l'employeur, en amont, à prendre des mesures pour qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne naisse dans son entreprise.
Mais cette action n'est pas destinée à apporter qu'une seule réponse indemnitaire. En effet, le texte impose, en préalable de l'action en réparation, aux organisations syndicales, de demander à l'employeur, en dehors de toute saisine du juge, de faire cesser la discrimination, et ainsi d'inciter à engager un dialogue sur les questions de discrimination.

Aux agissements sexistes
Dans la continuité de la loi Rebsamen du 17 août 2015 qui introduit la notion d'agissement sexiste comme 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* », la loi Travail du 8 août 2016, vient en préciser les implications :

- D'abord, elle impose à l'employeur d'intégrer **des dispositions sur la lutte contre les « agissements sexistes » dans le règlement intérieur**[7] au même titre de ce qui se fait déjà pour le harcèlement moral ou sexuel.
- Par ailleurs, la lutte contre les agissements sexistes rejoint la liste des sujets sur lesquels l'employeur **doit** prévoir des mesures de prévention au titre de son obligation de santé et de sécurité. Le CSE a alors la possibilité d'agir en la matière[8] via de la formation, de la sensibilisation ou encore via la mise en place d'un système d'alerte.

Les comportements tels que le refus de serrer la main d'une collègue ou la récusation de son autorité, pour le seul motif qu'elle est une femme, peuvent être sanctionnés sur la base de la définition de l'agissement sexiste.
Il n'est pas nécessaire, dans un tel cas, de s'interroger sur les raisons derrière ces actes, ceux-ci étant en soi, condamnables, car portant atteinte à la dignité de la personne ou créant un environnement hostile.

7 Art. L.1321-2 du Code du travail
8 Art. L.4121-2 du Code du travail

II DISCRIMINATION RELIGIEUSE ET EXERCICE DU MANDAT : LES PIÈGES À ÉVITER

Sans le vouloir, ni même le réaliser, les représentants du personnel dans l'exercice quotidien de leur mandat peuvent se retrouver à l'origine d'une discrimination d'ordre religieux envers un salarié. Il est important d'identifier les situations qui peuvent être source de discrimination et de les éviter.

DISCRIMINATION À L'ADHÉSION SYNDICALE

Cela peut paraître évident, mais écarter un salarié qui voudrait adhérer à un syndicat, pour des raisons religieuses, est une discrimination qui peut être sanctionnée au niveau pénal. La loi l'a réaffirmé à plusieurs reprises et en différents endroits.

- **R. 2146-5 Code du travail :**

« *Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat ou d'une union de syndicats de s'opposer à la libre adhésion d'un salarié pour un motif lié* (...) *à sa religion ou ses convictions,* (...)*, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.* »

- **Art. 2. Loi 27 mai 2008 :**

« Toute discrimination (...) *fondée sur* (...) *la religion ou les convictions,* (...) *est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle* ».

Attention : si un syndicat est reconnu coupable d'une telle discrimination à l'adhésion cela porte directement atteinte aux « valeurs républicaines », ce qui est susceptible de remettre en cause la représentativité de ce syndicat (en cas de contestation de la part de l'employeur, par exemple).

Ces dispositions ne remettent pas en cause le fait de pouvoir exclure un adhérent qui, par son attitude ou ses expressions, prône des idées contraires aux valeurs inscrites dans les statuts du syndicat.

Exemple : un militant a été exclu pour une lettre adressée à un autre militant comportant des insultes à caractère antisémite et raciste.

DISCRIMINATION ENTRE LES REVENDICATIONS

Concrètement, le représentant, une fois élu ou désigné, doit représenter **l'ensemble de la collectivité de travail**, dans toute sa diversité, ce qui implique le respect des convictions de tous les salariés et une stricte « neutralité » au moment du choix entre les revendications.
Le principe étant, là encore, l'interdiction de toute discrimination. Un élu du personnel qui écarterait systématiquement les requêtes d'une communauté religieuse, alors qu'il accepterait celles d'une autre, ou qui refuserait l'assistance à un salarié pour raisons religieuses, pourrait être poursuivi à ce titre.

DISCRIMINATION DANS LE CONTENU DES ACCORDS NÉGOCIÉS

La plupart des conventions collectives rappellent bien le principe de non-discrimination entre les salariés.
Mais dans le détail, il apparaît parfois que **certains avantages négociés ont une connotation « confessionnelle »** et entraînent, de fait, **une discrimination « indirecte » entre les communautés religieuses.**
La question se pose particulièrement pour **les jours de congé/les autorisations d'absences conventionnelles,** négociés dans le cadre de convention collective de branche ou d'accord d'entreprise.
Certaines conventions collectives prévoient en effet des autorisations d'absence et des jours de congés spécifiques (en plus des congés légaux) pour des « événements religieux ». Certains prévoient même que ces congés seront rémunérés.
Mais selon la formulation retenue, certains salariés pourront se sentir concernés par ces autorisations d'absence, et d'autres pas, ce qui peut entraîner une différence de traitement non justifiée, et caractériser une discrimination.
>> Exemple : plutôt que de parler de jour de congé pour « communion de l'enfant » comme cela a pu se trouver dans certaines convention de branche, il sera plus opportun de faire référence à des autorisations d'absence pour *« des événement familiaux à caractère religieux »,* ce qui est susceptible de concerner d'autres religions.

D'autant que d'autres conventions sont encore plus « larges » et accordent des droits à congé indistinctement pour une « *cérémonie civile ou religieuse* » (aucune distinction n'est ici faite entre les religions, ni même la nature des événements).
Important : il faut donc veiller à la formulation retenue dans l'accord, pour éviter tout risque de discrimination indirecte, et privilégier les rédactions les plus larges possibles pour n'exclure aucun salarié, quelle que soit sa confession et qu'il en ait ou pas, même indirectement.

DISCRIMINATION DANS LES ACTIVITÉS SOCIALES CULTURELLES DES CE

Dans le cadre des activités sociales et culturelles, le comité d'entreprise est susceptible de proposer des activités ou des prestations aux salariés. Il est aussi soumis au principe de non-discrimination prévu à l'article L1132-1 du Code du travail.
Ce qui signifie que, dans le choix des prestations, le comité d'entreprise doit s'assurer que tous les salariés vont pouvoir en profiter.

Il est donc nécessaire, pour les élus qui gèrent les activités sociales et culturelles, d'avoir ces impératifs en tête au moment des choix des prestations ou des activités, sans pour autant s'interdire d'être inventifs.

LIGNE DE CONDUITE et cas pratiques

ORGANISATION DU TRAVAIL 30

VIE AU TRAVAIL 31

COMPORTEMENT 32

ALIMENTATION 33

Chaque demande liée à l'affirmation de convictions religieuses est à analyser au cas par cas. Une réponse négative ne peut s'appuyer que sur des motifs légitimes et justifiés, conformes à la loi et la jurisprudence (voir Cadre juridique) : interdiction du prosélytisme, raisons de sécurité, d'hygiène, aptitudes requises pour exercer une fonction, organisation, intérêts commerciaux.

En conséquence, lors de l'analyse de la demande, il convient de respecter les principes suivants :

- il ne s'agit pas d'évaluer le bien-fondé des pratiques en elles-mêmes, mais bien leur compatibilité avec le travail ;
- chaque décision doit être justifiée par la mission occupée par la personne et proportionnée au but recherché ;
- la réponse apportée doit l'être indépendamment du motif de la demande, la règle à respecter étant la compatibilité avec l'organisation du travail.

L'entreprise regroupe des hommes et des femmes, tous divers par principe ; le respect mutuel des croyants comme des non-croyants doit y être la règle.

Cela suppose de :

- **faire la différence entre opinion** (en tant qu'individu, je peux avoir un avis) et un comportement discriminatoire dans les faits ;

- **faire preuve de bon sens et se garder des stéréotypes :** ni le physique, ni l'origine, ni le patronyme ne préjugent de la religion. Garder à l'esprit que la pratique religieuse de deux personnes de même confession pourra être radicalement différente ;
- **ne pas se placer sur le terrain « théologique »** en discutant de la pertinence de certains préceptes mais uniquement sur celui des conséquences concrètes pour l'entreprise.

Dans tous les cas, le dialogue doit permettre d'aboutir à une solution satisfaisant chacun, dans le respect de la réglementation du travail, sans entraîner de conflits ou d'insatisfactions. Un travail d'analyse des conséquences de la demande ou du comportement doit être fait : en quoi cette demande gêne-t-elle le travail, en quoi gêne-t-elle les autres salariés, peut-on vraiment parler de gêne ? Il est toujours préférable que le ressenti soit formalisé, exprimé, reconnu pour y répondre de façon adaptée. Ce travail de dialogue et d'analyse doit avoir lieu aussi bien avec le salarié concerné qu'avec ses collègues.
Il sera important d'expliquer et de communiquer largement sur ce qui justifie le positionnement adopté.

LA QUESTION SUR LAQUELLE LE SALARIÉ NE PEUT VOUS ÉCLAIRER : QUE DIT SA RELIGION ?

Pourquoi ?
- Parce que le salarié ne peut vous livrer que sa propre interprétation subjective.
- Parce que l'interprétation qu'il fait de sa religion relève de sa liberté de conscience.
- Parce que peu importe ce que la religion dit, elle ne « fait jamais loi » dans la société comme dans l'entreprise.

Les questions que **VOUS DEVEZ** vous poser :
1 Est-ce que cela entrave la sécurité et la santé du salarié ?
2 Est-ce que cela entrave la sûreté des locaux ?
3 Est-ce que cela entrave les règles d'hygiène ?
4 Est-ce que cela entrave l'aptitude du salarié à réaliser sa mission ?
5 Est-ce que cela entrave l'organisation de l'équipe ?
6 Est-ce que cela entrave la liberté de conscience des autres salariés, donc correspond à du prosélytisme ?
7 Est-ce que cela entrave les impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise ?
8 Est-ce que cela remet en cause l'autorité du ou des supérieur(s) hiérarchique(s) ?
9 Est-ce que cela remet en cause le respect des droits des autres salariés ?

ORGANISATION DU TRAVAIL

UN SALARIÉ PEUT-IL DEMANDER UN CONGÉ EN RAISON D'UNE FÊTE RELIGIEUSE ?

La demande doit être traitée comme toute demande d'absence, que son motif soit religieux, familial ou autre. Si le salarié a respecté les règles de l'entreprise (délais de demande de congés, etc.) et que cela n'entrave pas le bon fonctionnement du service ou de l'entreprise, l'employeur n'a aucune raison objective et valable de refuser le congé.

Les motifs d'absence ne doivent pas être hiérarchisés : par exemple, donner priorité à une demande d'absence pour fête religieuse au détriment d'une demande pour fêter un anniversaire d'un membre de la famille ou inversement.

En cas de refus du congé par l'employeur, le salarié peut demander à ce que la raison objective lui soit exposée. Cela s'inscrit dans la démarche de respect des convictions personnelles de la personne, qui repose sur l'écoute et le dialogue.

Le Conseil économique social et environnemental préconise que chaque entreprise se dote d'un calendrier des fêtes religieuses afin d'en tenir compte dans l'organisation des formations, séminaires, etc., et de n'exclure ainsi aucun salarié.

En cas de désaccord ou d'incompréhension, le représentant du personnel peut jouer un rôle de médiateur pour expliquer les règles appliquées, afin de désamorcer un conflit susceptible de s'envenimer (*cf. p. 23, « La bonne attitude des militants face aux revendications d'ordre religieux »*).

UN SALARIÉ PEUT-IL DEMANDER L'AMÉNAGEMENT DE SES HORAIRES POUR MOTIF RELIGIEUX ?

Le salarié peut en faire la demande. L'entreprise est libre de l'accepter ou pas, en fonction des impératifs d'organisation du travail.

Si plusieurs salariés sont susceptibles de faire la même demande (par exemple : durant la période du Ramadan) il peut être utile d'engager un dialogue en amont avec les représentants du personnel sur la question, afin de voir comment favoriser le vivre et travailler ensemble. En aucun cas cela ne doit conduire à des décisions qui imposeraient à d'autres salariés des horaires contraignants au motif qu'ils n'ont pas de revendication religieuse.

Dans le cas spécifique du Ramadan, par exemple, décaler les pauses, dans le respect de la

réglementation du travail, peut être une solution dans la mesure où il y a des aménagements pour tous et où l'on préserve des temps d'échange et de partage où tout le monde est présent. **Attention :** en cas de doute sur l'aptitude d'un salarié à assurer sa mission tout en faisant le jeûne, le diagnostic du médecin du travail peut être sollicité.
De même, des aménagements acceptables pour tous peuvent être recherchés en cas de refus pour raison religieuse d'utiliser le téléphone, ou internet, dès le vendredi en fin de journée, et le samedi alors que cela correspond aux horaires de travail.
En revanche, si des arrangements ne peuvent être trouvés, et si le comportement du salarié crée un dysfonctionnement qui entrave la réalisation de sa mission et confine à la faute professionnelle, une procédure disciplinaire peut être engagée par l'employeur.

VIE AU TRAVAIL

L'ENTREPRISE PEUT-ELLE INTERDIRE LA PRATIQUE OSTENSIBLE DE LA PRIÈRE ?

Si l'employeur ne peut interdire les pratiques religieuses de manière générale, en revanche il peut s'opposer à ce que celles-ci s'effectuent pendant le temps de travail, dans la mesure où elles s'avèreraient contraire aux exigences de sécurité et troubleraient l'organisation de l'entreprise. De même, le salarié n'a pas le droit d'interrompre sa prestation de travail avant l'horaire prévu ou en cours de journée, sans accord de l'employeur, en invoquant des convictions religieuses ou des prières. En revanche, il peut tout à fait utiliser son temps de pause pour sa pratique religieuse.

L'ENTREPRISE DOIT-ELLE AFFECTER UN LOCAL À LA PRATIQUE DE LA PRIÈRE ?

Rien ne l'y contraint. Du point de vue de la CFDT, l'entreprise a plus avantage à aménager des lieux de ressourcement collectifs (méditation, prière, sieste…) qui permettent le partage de l'espace et du temps. En revanche, la mise en place d'un lieu de prière « sacré », réservé à quelques-uns, peut créer des tensions au sein d'une équipe, de même que l'affectation d'un local de convivialité à la pratique de la prière. Cette solution est à éviter.

UN SALARIÉ PEUT-IL PORTER DES SIGNES RELIGIEUX VISIBLES ?

Le port d'un signe religieux visible est complexe à gérer. Aucun fondement légal ne permet d'imposer à un salarié de retirer son signe religieux (exception faite du voile intégral qui est banni de l'espace public), même si cela « gêne » la majorité des membres de l'équipe. Le port d'un signe religieux ne s'apparente en effet pas à du prosélytisme. En revanche les enjeux de sécurité, d'hygiène, voire dans certains cas d'intérêts commerciaux peuvent limiter cette liberté.

Le salarié est normalement libre de porter un signe religieux visible. Toutefois, l'employeur peut restreindre la liberté de se vêtir (qui n'est pas une liberté fondamentale) en imposant, par exemple, le port d'un vêtement distinctif dès lors que cette contrainte répond à des impératifs de sécurité (port d'une blouse, d'un casque, de chaussures de sécurité…), d'hygiène ou commercial (uniforme ou tenue imposée par l'employeur). La relation avec le public ou la clientèle peut aussi être invoquée. Toutefois, un simple contact avec la clientèle ne suffit pas à justifier l'interdiction du port d'un signe religieux (voir le cadre juridique).

COMPORTEMENT

UN SALARIÉ PEUT-IL DISTRIBUER DES DOCUMENTS OU TENIR DES PROPOS ASSURANT LA PROMOTION DE SES CONVICTIONS RELIGIEUSES ET INCITANT DES COLLÈGUES À LES PARTAGER ?

Il s'agit là d'un acte clair de prosélytisme, qui porte atteinte à la liberté de conscience des autres salariés. Le prosélytisme peut donc constituer une faute dans le cadre du contrat de travail.

UN SALARIÉ PEUT-IL REMPLIR DE FAÇON OSTENTATOIRE SON BUREAU D'AFFICHES ET D'OBJETS LIÉS À SA RELIGION ?

Un salarié a le droit d'installer un objet et/ou une affiche en rapport avec son culte (ou son appartenance politique) dans son espace de travail. Mais lorsque le bureau est rempli d'une seule référence visible et ostentatoire et lorsque cet espace (normalement privatif) est largement ouvert ou visible pour les autres salariés, cela peut confiner à du prosélytisme et porter atteinte à la liberté de conviction des autres salariés. De même, lorsque le bureau est destiné à recevoir de la clientèle, l'intérêt commercial de l'entreprise peut justifier qu'on lui demande de gommer toute référence religieuse ou politique ostentatoire.

UN SALARIÉ PEUT-IL REFUSER DE MANIPULER DES BOISSONS ALCOOLISÉES OU DES ALIMENTS QUI LUI SONT INTERDITS PAR SES CONVICTIONS RELIGIEUSES ?

Le salarié a été embauché pour une mission précise explicitée dans son contrat de travail et connue de lui qu'il a acceptée. S'il ne lui est pas demandé de consommer ces produits, rien ne justifie qu'il ne remplisse pas les termes de son contrat. Si, en dépit d'un dialogue avec le salarié, celui-ci refuse de modifier son comportement, la faute professionnelle peut être invoquée et donner lieu à des sanctions.

UN SALARIÉ PEUT-IL AU NOM DE SES CONVICTIONS RELIGIEUSES, MODIFIER SON COMPORTEMENT EN FONCTION DU SEXE DE SES INTERLOCUTEURS.TRICES OU DE SES COLLABORATEURS.TRICES ?

L'entreprise ne peut pas accepter de la part d'un employé qu'il refuse de serrer la main d'une cliente ou d'une collègue de travail au motif qu'elle est une femme. De la même manière, il est intolérable qu'un salarié refuse d'obéir aux ordres de sa supérieure hiérarchique ou de partager son bureau avec une autre personne du sexe opposé. Aucune considération religieuse ne peut être invoquée, il s'agit là d'un comportement discriminatoire et sexiste, prohibé par la loi.

Une telle attitude s'apparente à des agissements sexistes, sanctionnés par l'employeur, et désormais intégré au réglement intérieur.

ALIMENTATION

UN SALARIÉ PEUT-IL REFUSER DE PARTICIPER À UN REPAS DE TRAVAIL POUR DES MOTIFS RELIGIEUX ?

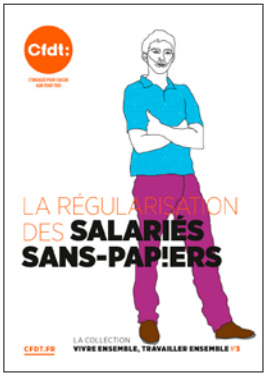
L'entreprise ne doit pas accepter qu'un salarié refuse de participer à un déjeuner de travail si cela fait partie des obligations prévues dans la fiche de poste (être présent n'oblige pas à consommer une alimentation non conforme à ses convictions religieuses).
En revanche, l'entreprise peut prendre en compte les interdits alimentaires pour proposer des alternatives lors des repas qu'elle impose à ses salariés. Elle peut s'assurer que l'offre alimentaire proposée aux salariés permette de concilier la plus large palette d'interdits ou d'allergies alimentaires, par exemple en proposant systématiquement un plat végétarien en plus du plat traditionnel.

UN SALARIÉ PEUT-IL REFUSER DE S'ASSEOIR À UNE TABLE COLLECTIVE QUI NE FOURNIRAIT PAS UNE ALIMENTATION CONFORME À SES OBLIGATIONS RELIGIEUSES OU PARCE QUE DES COLLÈGUES NE PARTAGENT PAS SES PRATIQUES ALIMENTAIRES ?

L'entreprise ne peut pas imposer à ses salariés de manger ensemble en forçant les affinités. Elle ne peut pas non plus laisser des comportements discriminatoires se produire. Ne pas laisser s'attabler un collègue au motif qu'il mange un aliment prohibé par sa religion est un acte discriminatoire. Il ne serait pas question non plus d'autoriser des hommes à refuser que des femmes s'attablent à leurs côtés ou que des salariés refusent un collègue à leur table à cause de sa couleur de peau.



N°1



N°3



N°4

LA COLLECTION
VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE

La collection « **Vivre ensemble, travailler ensemble** » que la CFDT propose est au service des militantes et militants qui, dans leur action syndicale, sont confrontés à des défis sociétaux. Le monde du travail est un espace où, naturellement, les enjeux et débats qui traversent la société sont présents. À partir des valeurs portées par la CFDT que sont la solidarité, le respect de chacune et chacun, l'émancipation, ces documents font le point sur les lois, les règles et leur mise en œuvre. Ils constituent une aide aux militants et équipes pour agir au service des salariés en intégrant ces questions sociétales à l'action syndicale quotidienne.

Cette deuxième édition du N°2 de la collection « **Vivre ensemble, travailler ensemble** » est consacré au fait religieux en entreprise. En faisant le point sur les bases de connaissances législatives et règlementaires, il donne aux équipes syndicales les clés pour répondre aux demandes de type religieux en se reposant sur les aspects juridiques ou règlementaires, bien sûr, mais aussi sur les valeurs de notre organisation et les grands principes qui guident nos actions.

Déjà disponibles auprès de **CFDT Diffusion**: renseignements au **0142038140** ou **catalogue@cfdt.fr**

Prix : 2,5 € (Réf. L421)
ISBN : 978-2-85465-265-9