

Le fait religieux en 10 questions (pas si) simples

- 1 Lors d'un entretien d'embauche, l'employeur peut-il demander au/à la candidat(e) sa religion, ou si il/elle est pratiquant(e) ?
- 2 L'entreprise peut-elle interdire la pratique ostensible de la prière ?
- 3 Un salarié peut-il porter au travail des signes religieux visibles (croix, voile, kippa...) ?
- 4 Un salarié peut-il refuser d'exécuter certaines tâches sous prétexte qu'elles sont contraires à sa religion ?
- 5 Un salarié peut-il modifier son comportement selon le sexe de son interlocuteur, en raison de ses convictions religieuses ?
- 6 L'employeur peut-il interdire une absence pour fête religieuse ?
- 7 L'employeur doit-il prévoir une disposition imposant la neutralité religieuse des salariés dans le règlement intérieur de son entreprise ?
- 8 Un salarié peut-il refuser la visite médicale obligatoire en raison de ses convictions religieuses ?
- 9 Des salariés demandent d'avoir un espace particulier pour pratiquer leur religion. L'employeur doit-il accepter ?
- 10 Dans le restaurant d'entreprise doit-on tenir compte des demandes de repas spécifiques pour motifs religieux ?

1 NON. Un salarié qui a des convictions religieuses n'a aucune obligation de les révéler lors de son embauche (article L 1221-6 du Code du Travail). De plus, le Code du Travail interdit toute discrimination en raison de la religion.

2 CELA DÉPEND. Il n'existe pas d'interdiction pour le salarié de prier silencieusement pendant son temps de travail sauf si ce moment de prière a pour conséquence une exécution défectueuse ou une désorganisation du travail. Même chose pour des prières collectives : lorsqu'elles sont autorisées, elles ne peuvent être que lors des temps de pause. Et elles ne doivent pas entraver la libre circulation ou le travail des autres salariés. Néanmoins, l'employeur n'a aucune obligation de fournir une salle de prière à ses salariés.

3 OUI. La liberté de se vêtir « religieusement » est une liberté fondamentale dont le non-respect peut être considéré comme une discrimination. Toutefois, des restrictions vestimentaires peuvent être opposées en vertu de l'article L 121-1 du Code du Travail si certains attributs religieux risquent de porter atteinte à la sécurité des personnes ou à l'hygiène (port du voile à proximité de machines ou port obligatoire d'un équipement de protection). « L'atteinte à l'image de l'entreprise » n'est pas en soi une justification légitime pour restreindre la liberté religieuse. C'est le comportement du salarié à travers sa tenue vestimentaire qui doit être la cause objective d'un trouble causé à l'entreprise.

4 NON. Le salarié qui veut bénéficier d'un régime particulier son employeur des son embauche pour que cela soit indiqué dans son contrat. Il est donc dans l'obligation de révéler ses convictions religieuses. S'il ne le fait pas, il se soumet ainsi à la discipline collective de l'entreprise. Il ne peut donc pas ultérieurement refuser au nom de sa religion une modification de ses tâches, de ses horaires ou de son lieu de travail.

5 NON. Désormais, le Code du Travail interdit formellement tout refus ostensible de serrer la main d'une personne en raison de son sexe est une discrimination sexuelle.

6 OUI. En dehors des dimanches et jours fériés, toute absence doit être autorisée (ou refusée) par l'employeur. Mais tout refus d'autoriser une absence pour fête religieuse doit être justifié par des éléments objectifs en lien avec le contrat de travail ou l'intérêt de l'entreprise, sous peine de discrimination. La charge de la preuve pèse donc sur l'employeur. À l'inverse, en autorisant une absence pour fête religieuse l'employeur s'engage à faire preuve de la même tolérance à l'égard des autres salariés sous peine, là aussi, de discrimination.

7 NON. Toutefois, la loi du 08 août 2016 introduit la possibilité pour l'employeur d'inscrire dans le règlement intérieur des dispositions inscrites dans le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés. Mais ces restrictions doivent être justifiées, proportionnées et ne pas remettre en cause l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux.

8 NON. Le salarié est tenu de se soumettre à la visite médicale qui est une obligation pour tous les salariés.

9 NON. Rien n'oblige l'employeur à faire droit à cette demande.

10 NON. Il n'y a aucune obligation à tenir compte des interdits alimentaires de certains salariés. En revanche, le restaurant d'entreprise est tenu d'offrir une variété alimentaire dont on peut penser qu'elle satisfera l'ensemble des salariés.

LE FAIT RELIGIEUX AU TRAVAIL



La réalité du fait religieux dans l'entreprise ou les services publics s'inscrit dans le développement de la société française au XXI^e siècle, marquée à la fois par son évolution multiculturelle et multiconfessionnelle mais aussi par un processus d'individualisation et de sécularisation qui la transforme profondément. L'affirmation religieuse dans le cadre du travail pose alors la question de savoir comment il est non seulement possible de vivre ensemble, mais surtout de travailler en commun.

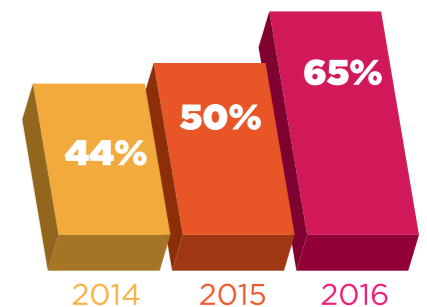
COMMENT MESURER LE FAIT RELIGIEUX AU TRAVAIL ?

Depuis 2013, l'Observatoire du fait religieux en entreprise (OFFRE) mène chaque année une enquête auprès des salariés et des managers français pour connaître l'ampleur du fait religieux dans le monde du travail.

La religion de plus en plus présente

Le nombre de salariés observant une manifestation du fait religieux dans le cadre de leur travail, allant de « au moins plusieurs fois par an » jusqu'à « quotidiennement », ne cesse d'augmenter.

Évolutions de la manifestation du fait religieux au travail



Peu de cas conflictuels

Ces résultats doivent être nuancés : non seulement, les actes terroristes d'inspiration religieuse que la France a connus en 2015 et 2016 font porter une lumière particulière sur la question religieuse dans les deux dernières années, la rendant plus sensible dans la société française, y compris dans l'entreprise ; mais aussi la notion de « fait religieux » recouvre beaucoup de situations diverses entre des demandes d'ordre individuel (pratiques personnelles, absences pour fêtes religieuses, demandes d'aménagement du temps de travail) et tout ce qui ressort de la volonté collective d'imposer des règles et par là même de mettre en cause l'organisation du travail ou la capacité d'œuvrer en commun (perturbations du travail ou remises en cause de l'organisation au nom de la religion).

Les cas conflictuels rapportés représentaient 3% des situations en 2014 et 9% en 2016.

ACCEPTER LE FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE ?

Ces dernières années, plusieurs études ont mis en lumière le hiatus entre l'affirmation identitaire exprimée par l'appartenance religieuse et la demande d'une majorité de français d'une discrétion dans les espaces de vie en commun comme les lieux de travail.

Baisse sensible de la pratique religieuse

En octobre 2014, l'Observatoire Sociovision a montré qu'en 20 ans, la part des croyants et des pratiquants au sein de la société française n'a fait que régresser, passant de près de 60 % à près de 45 %. Mais cette population est aujourd'hui clivée : d'un côté, une majorité de catholiques âgés, de l'autre, une faible proportion de baptistes et de jeunes musulmans dont 41 % ont moins de 30 ans. Ainsi, la religion, notamment musulmane, devient un marqueur identitaire fort pour toute une génération de jeunes actifs.

La religion, une affaire privée

82 % des français estiment que la religion est une affaire strictement privée et personnelle. Et 83 % souhaitent que l'entreprise demeure un lieu dans lequel la religion soit invisible. En revanche, entre 62 % et 70 % des musulmans (selon la question posée) trouvent acceptable de pouvoir prier sur son lieu de travail ou d'aménager le temps de travail, voire de disposer de jours de congés spécifiques. L'identité religieuse induit donc une expérience radicalement différente de ce que peut être le temps du travail et de ce que doit être son organisation.

L'étude OFRE montre que si une majorité de français (65%) est contre la neutralisation de l'espace de travail ou le vote d'une loi sur la religion en entreprise (62%), ils sont en grande majorité à **84% opposés à ce que la prise en compte de la religion se traduise par la mise en place de dispositifs officiels** tels que menus confessionnels, salle de prière ou prise en compte des calendriers religieux dans la conception des plannings.



QUE DIT LA LOI ?

UN ÉTAT NEUTRE, UNE SOCIÉTÉ CIVILE LIBRE

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

Article 10 de la Déclaration des Droits de l'Homme et des Citoyens du 26 août 1789

« La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public. »

Article 1^{er} de la loi du 9 décembre 1905 (sur la laïcité)

« 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. »

Article 5 du préambule de la Constitution de 1946 (intégré dans le « bloc de constitutionnalité »)

« Toute personne a le 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 des 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 ou de la morale publique, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

Article 9 de la Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales

« Tout personne a droit à (...) la liberté de manifester sa religion et sa conviction individuellement ou collectivement en public ou en privé. »

Article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne

UN DROIT DU TRAVAIL PROTECTEUR

« ... aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) en raison de (...) de ses convictions religieuses... »

Article L 1132-1 du Code du Travail

QUELQUES RESTRICTIONS

Proportionnalité

« 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. »

Article L 1121-1 du Code du Travail

Charge de la preuve

« Il appartient à l'employeur de prouver que sa décision - licenciement d'une femme portant un voile - est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination. »

Cour de Cassation (19 juin 2003)

Règlement intérieur

« 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. »

Art. L. 1321-2-1 du Code du Travail (Art. 2 de la loi travail 2016)

Entreprise de « tendance »

L'entreprise de tendance est une entreprise que le droit communautaire considère comme ayant une même orientation idéologique ou spirituelle en raison de son objet (religions, partis, syndicats).

« L'article L 1132-1 du Code du Travail n'est pas applicable lorsque le salarié engagé pour accomplir une tâche impliquant une communauté de pensée et de foi, méconnaît les obligations résultant de cet engagement. »

Cour de Cassation 20 novembre 2006

LA FONCTION PUBLIQUE

Proportionnalité

« 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. »

Article 1^{er} de la Constitution de 1958 (Le Conseil d'État a qualifié la laïcité de principe fondamental reconnu par les lois de la République en avril 2001)

Liberté de conscience et neutralité

Les agents du service public bénéficient comme tous les citoyens de la liberté de conscience ce qui implique qu'ils ne sauraient subir de discrimination en raison de l'appartenance à une religion. Une obligation de neutralité propre au service public s'impose à eux comme à tous les agents titulaires et non titulaires et les salariés d'un organisme privé exerçant une mission de service public. En revanche, l'expression de la liberté religieuse des salariés d'une structure exerçant une mission d'intérêt général et non une mission de service public demeure encadrée par le Code du travail.

Non-discrimination

Les agents ne peuvent agir envers les usagers de manière favorable ou défavorable en raison des convictions politiques ou religieuses de ceux-ci.

Article 432-7 du Code pénal.

QUELQUES PRINCIPES POUR L'INTERVENTION EN ENTREPRISE

1. Il n'est pas acceptable que la pratique religieuse entrave le bon fonctionnement de l'entreprise. L'entreprise n'est pas le lieu de la religion mais celui du travail.

2. Aujourd'hui, dans une entreprise privée, l'appréciation juridique du fait religieux ne repose que sur les critères objectifs de la perturbation de l'activité commerciale, de celle de l'organisation du travail ou du risque pour l'hygiène et la sécurité. Si le Code du travail prévoit depuis peu la possibilité pour les entreprises qui le souhaitent d'inscrire un principe de neutralité dans leur règlement intérieur, la restriction de la liberté d'expression des convictions religieuses doit avoir une raison objective, c'est-à-dire liée à l'activité économique et non pas seulement liée à des éventuelles orientations philosophiques (par exemple la laïcité).

3. Pourtant, l'entreprise a une mission sociale qui dépasse sa seule fonction commerciale. Elle a une responsabilité sociale voire sociétale et œuvre à la cohésion sociale. Par ailleurs, personne ne travaille jamais seul : la question est donc bien celle de l'affirmation d'une identité individuelle dans un cadre collectif.

4. Il est dangereux de croire que la loi résoudra tous les problèmes liés au fait religieux : il appartient à l'entreprise de prendre des initiatives en la matière. Celles-ci doivent la plupart du temps insister sur le sens et les conditions du travail en commun, le rappel des règles communes qui permettent à tous de travailler au même projet et l'insistance de réfléchir aux droits et aux limites à l'affirmation de l'individu.

5. En dehors des cas extrêmes de radicalisation violente ou de terrorisme, les incidents liés au fait religieux en entreprise relèvent le plus souvent d'affirmations politiques ou de revendications identitaires. Les autres cas se règlent généralement par la discussion et le bon sens dans l'intérêt du travail.

6. En cas d'intervention en entreprise, c'est la question du travail et du sens que celui-ci revêt pour l'ensemble du collectif, et non pas celle de la religion directement, qui doit être examinée à travers notamment les règles et l'objectif communs liés à ce qui fait sens pour tous : le travail.

NB : il est souhaitable que les représentants du personnel dans l'entreprise négocient avec l'employeur les conditions pour le salarié d'exercer son droit à l'expression de sa religion.

ÉLUS, MANAGERS, RH, DES FORMATIONS SUR MESURE

Fort de plus de 25 ans d'expérience dans la prévention des risques liés au travail, Technologia intervient de plus en plus fréquemment sous forme de formations et d'assistance conseil, pour répondre aux questions posées par l'affirmation religieuse et identitaire dans l'entreprise : état du droit, cas pratiques, mise en situations vécues ou à prévoir, anticipation, discernement, dialogue, négociation... Les formations sont organisées selon la demande précise de l'entreprise et adaptées aux publics concernés (comité de direction, élus-représentants du personnel, managers, chefs d'équipe, responsables sécurité ou communication etc.).

Informez-vous : contact-formation@technologia.fr
01 40 22 64 44/43