



par

Delphine Gardes
Doctorante en droit social
à l'Université des sciences
sociales Toulouse I

La religion dans l'entreprise

La liberté religieuse suppose la mise en balance d'intérêts parfois divergents : d'un côté pour le salarié, le droit de jouir d'une liberté individuelle sur son lieu de travail ; d'un autre côté, pour l'entreprise, la nécessité d'assurer son bon fonctionnement ou de contrôler son image. La loi interdisant de dissimuler son visage dans les lieux publics remet ce sujet conflictuel au cœur de l'actualité.

La religion du salarié dans l'entreprise évoque une question sensible dans la mesure où elle suppose de se prononcer sur l'étendue et les limites pouvant être apportées à l'exercice d'une liberté fondamentale.

La liberté religieuse du salarié désigne en effet une liberté fondamentale puisque celle-ci reflète ses croyances les plus profondes et personnelles. Elle concerne en outre le travailleur dans sa vie privée ou professionnelle. Toute restriction à son exercice ne peut par conséquent qu'être source de tensions et de conflits. La liberté religieuse, parce qu'elle peut être amenée à s'exprimer sur le lieu de travail, fait ainsi entrer en concurrence une liberté fondamentalement liée à l'individu, et le droit pour l'employeur, en cas de troubles trop importants portés au fonctionnement de l'entreprise ou au nom du principe de laïcité, de la restreindre.

L'AFFIRMATION DE LA LIBERTÉ RELIGIEUSE DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE

Une liberté fondamentale reconnue sur le lieu de travail

La liberté religieuse ou de conscience constitue une liberté fondamentale. Elle fût ainsi affirmée dès 1789 par la Déclaration des droits de l'Homme qui proclame que « *nul ne peut être inquiété pour ses opinions, mêmes religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi* ». La reconnaissance de cette liberté s'est trouvée réaffirmée à de nombreuses reprises, dans le Préambule de la Constitution et dans la Convention européenne des droits de l'Homme.

Cette liberté trouve également à s'appliquer dans les relations de travail,

sachant qu'elle doit s'entendre aussi dans un sens « négatif », comme la liberté de ne pas avoir de croyances religieuses.

Ainsi, **nul ne peut être lésé ou discriminé en raison de ses convictions religieuses** (*C. trav., art. L1132-1*). Que ce soit au moment du recrutement, où il est interdit de demander au candidat la nature de ses croyances ; au cours de l'exécution du contrat où l'employeur ne pourra pas, par exemple, refuser d'accorder une promotion au salarié en raison de ses opinions ; et bien évidemment au moment de la rupture de la relation de travail où les convictions religieuses ne peuvent entrer en considération.

Des dispositions relatives au **règlement intérieur** y font également référence, précisant que celui-ci ne peut contenir de mesures conduisant à discriminer le salarié en raison, notamment, de ses opinions religieuses (*C. trav., art. L. 1321-3*). Par ailleurs, une clause du règlement interdisant aux salariés de discuter entre eux de sujets religieux ou politiques porte une atteinte excessive aux libertés des travailleurs (*CE, 25 janv. 1989, n° 64296*).

L'obligation pour l'employeur de respecter la liberté religieuse des salariés semble ainsi irriguer de bout en bout les relations de travail.

La religion au cœur du contrat de travail : les entreprises de tendance

Dans les entreprises ou organisations dites de tendance religieuse, la religion constitue un élément central de la relation de travail. L'employeur pourra se baser sur des éléments de la vie personnelle du salarié pour décider de son licenciement, si ces faits privés sont **en contradiction avec les orientations**

En bref...

de l'entreprise et qu'ils créent un trouble pour celle-ci. Il a ainsi été établi que le licenciement d'un sacristain homosexuel pouvait reposer sur une cause réelle et sérieuse seulement si son comportement et ses mœurs pouvaient, en raison de la finalité propre de l'entreprise et des fonctions du salarié, créer un trouble caractérisé au sein de cette dernière. Ce qui n'était pas le cas en l'espèce (*Cass. soc.*, 17 avr. 1991, n° 90-42.636).

Dans les entreprises neutres : obligation de respecter la liberté religieuse mais non d'adapter le travail

Au sein d'entreprises neutres, l'employeur est tenu de respecter la religion des salariés, mais en aucun cas d'adapter le travail et le déroulement du contrat à leur religion. Il doit simplement avoir une distance respectueuse vis-à-vis de celle-ci, voire même une certaine « ignorance », dans le sens où il ne doit pas en tenir compte.

Cependant, en pratique, rien n'interdit au chef d'entreprise de s'adapter ponctuellement à certaines demandes en rapport avec la pratique religieuse, à partir du moment où ces faits ne créent pas de troubles objectifs pour l'entreprise et ne perturbent pas son fonctionnement.

Au-delà, le travailleur peut même obtenir l'engagement de l'employeur, par une clause dans son contrat, de prendre en considération ses orientations religieuses (bien sûr de manière positive) sur le lieu de travail.

La question des prières et des congés pour raisons religieuses

La pratique religieuse peut être amenée à interférer sur le temps de travail du salarié, notamment lorsque celle-ci impose des temps de prière. Si **l'employeur n'a pas le devoir d'aménager le temps de travail ou les locaux** pour faciliter l'exercice de

ces activités, il peut les tolérer, ou même s'y adapter, en mettant par exemple en place des lieux de prière dans l'entreprise. C'est le choix qui a été fait dans certaines usines construisant des automobiles.

Un autre problème peut être soulevé lorsque le travailleur demande des autorisations d'absence (jour ou congés) pour des motifs religieux. Requêtes que l'employeur n'est pas non plus tenu d'accepter. Toutefois, son refus devra reposer sur des éléments objectifs, déconnectés de la finalité religieuse de cette demande.

La question du port de signes ou de vêtements liés aux croyances religieuses

La question de l'autorisation du port de signes ou de vêtements liés aux croyances religieuses au travail est également parfois source de situations conflictuelles entre l'employeur et le salarié, ainsi qu'entre celui-ci et certains de ses collègues, ou avec la clientèle.

Au nom de la liberté religieuse et de la liberté vestimentaire, l'employeur est en principe tenu de **respecter le port de ces signes et vêtements**. Ainsi, les juges ont estimé qu'à partir du moment où la salariée portait le foulard lors de l'entretien d'embauche et où l'employeur n'a émis aucune réserve, celui-ci a, en quelque sorte, renoncé à imposer des restrictions (*CA Paris*, 19 juin 2003, 18^e ch. sect. C, n° 03-30212).

Cependant, liberté religieuse et liberté vestimentaire peuvent faire l'objet de restrictions lorsque la religion du salarié crée un trouble ou qu'elle prend le pas de façon trop importante sur l'exécution du contrat de travail

De plus, la loi du 11 octobre 2010 relative à l'interdiction de dissimuler son visage sur les lieux publics apporte de nouvelles limites. ●●●

Inaptitude...

La loi de simplification du droit adoptée le 14 avril 2011 contient diverses mesures intéressant le droit social : l'inaptitude comme nouveau cas de rupture anticipée du CDD et la possibilité de prendre un nouveau congé de présence parentale à l'issue de la durée initiale de 3 ans.

Cette loi doit être validée par le Conseil constitutionnel avant d'être publiée au JO.

V. dans ce numéro « *L'inaptitude en questions* » par A. Viottolo, p. 25.

Entretien préalable

L'employeur peut faire remettre la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement par voie d'huissier. Cependant, la présence de l'huissier lors de l'entretien rend la procédure irrégulière.

Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-71.412 P+B

Travail le dimanche

Dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur, l'inspecteur du travail peut saisir en référé le juge judiciaire pour qu'il ordonne, notamment, la fermeture d'un établissement le dimanche et ainsi faire cesser le non-respect du repos dominical.

Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-68.413 P+B

Licenciement

Lorsque la lettre de licenciement indique un motif de rupture qui n'est pas la cause exacte du licenciement, les juges peuvent en rechercher la véritable cause. Dans cette affaire, la lettre indiquait comme motif le refus d'accepter les nouvelles conditions de travail et une attitude récurrente d'opposition et d'incorrection. En réalité, le licenciement était basé sur le refus d'accepter une modification du contrat et était donc injustifié.

Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-66.818 P+B

LES RESTRICTIONS APPORTÉES À LA LIBERTÉ RELIGIEUSE

Les limitations autorisées par le droit du travail

Lorsque la religion se heurte aux obligations contractuelles

Si la liberté religieuse doit être respectée par l'employeur sur le lieu de travail, qu'en est-il lorsque la religion, ou les croyances et pratiques qui lui sont rattachées, empêche le salarié de réaliser sa prestation ? Que doit-on faire « prévaloir » ? L'obligation du travailleur d'effectuer ses engagements contractuels, ou bien la liberté religieuse et alors justifier que le salarié puisse « valablement » refuser d'accomplir le travail demandé ?

La jurisprudence semble affirmer que la religion du salarié doit s'effacer. L'employeur n'est **pas tenu de modifier les tâches demandées au salarié**, ni de lui proposer un autre poste dont la réalisation n'entraverait pas ses convictions.

Par exemple, dans un arrêt de principe, un boucher de religion musulmane avait demandé à son employeur de ne plus être en contact avec de la viande de porc, partant, de ne plus effectuer une grande part de ses obligations contractuelles. Le salarié est licencié, puisque refusant d'exécuter sa prestation. La Cour de cassation donne raison à l'employeur, estimant qu'il « *ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché* » (Cass. soc., 24 mars 1998, n° 95-44. 738).

Les atteintes justifiées à la liberté 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 » (C. trav., art. L. 1121-1).

Ainsi, l'employeur peut porter atteinte à la liberté religieuse du salarié à condition que les restrictions soient **limitées et proportionnées** à la réalisation de l'objectif poursuivi. En outre, il est nécessaire qu'elles soient **justifiées par la nature de la tâche accomplie**. Il pourra en aller ainsi chaque fois que l'expression et la pratique religieuses créeront un « **trouble objectif** » pour l'entreprise.

L'employeur peut demander au salarié de retirer certains signes ou vêtements lorsque leur port entrave les **règles de sécurité ou d'hygiène** (Cass. soc., 29 janv. 1984, n° 81-42.321).

Par exemple, en cas de port de gourmettes ou de pendentifs (croix ou médailles par exemple) à proximité d'organes mobiles de machines (risques mécaniques accentués). Des impératifs de sécurité et d'hygiène peuvent également conduire l'employeur à imposer aux salariés le port de tenues spécifiques (agro-alimentaire, secteur médical), qui ne peuvent cohabiter avec la conservation de certains signes religieux (foulard, voile, burqa, kippa).

Ensuite, cette restriction peut se justifier par des considérations relationnelles et être dictées par la requête de salariés (le plus souvent non croyants) qui ne souhaitent pas que la religion de leurs collègues soit trop affirmée ou visible. Par conséquent, il semble licite d'interdire aux salariés d'exposer des signes religieux, lorsque ceux-ci sont **trop apparents, intrusifs ou imposants**. Sur ce point, la Halde estime que tout prosélytisme susceptible de porter atteinte à la bonne marche de l'entreprise peut être sanctionné (Délib. Halde, 6 avr. 2009, n° 2009-117).

Enfin, lorsque les salariés sont en **contact avec la clientèle**, des restrictions peuvent également être

autorisées lorsque l'entreprise souhaite afficher une image de neutralité religieuse totale, et que le port de signes religieux trop visibles risque de constituer une « gêne » potentielle vis-à-vis des clients (Cass. soc., 6 nov. 2001, n° 99-43.988).

Impact de la loi du 11 octobre 2010 sur la liberté religieuse des salariés

La loi du 11 octobre 2010, applicable depuis le 11 avril 2011, prévoit qu'il est formellement interdit de porter une tenue destinée à dissimuler son visage sur les voies publiques et dans les lieux ouverts au public ou affectés à un service public (L. n° 2010-1192, 11 oct. 2010, JO 12 oct.).

Elle aura probablement un impact sur la pratique de la liberté religieuse au travail, et plus particulièrement pour les salariés de confession musulmane.

D'abord, parce que cette interdiction s'applique expressément aux salariés évoluant dans des **lieux ouverts au public** : restaurants, cinémas, cafés, parcs d'attraction, commerces...

De plus, si les entreprises privées sont exclues du champ de cette interdiction concernant les locaux privés, et dans lesquels sont seulement présents les salariés de l'entreprise (bureaux, entrepôts, salles de réunion) ; en revanche, concernant les lieux de l'entreprise dans lesquels les travailleurs pourront entrer en **contact avec le public**, cette interdiction sera probablement amenée à s'appliquer.

Même si ce sont d'autres raisons qui sont avancées pour justifier le vote de cette loi – l'égalité hommes/femmes, l'ordre public ou des considérations de sécurité et la nécessité de pouvoir identifier tout individu – celle-ci aura très certainement un impact important sur la liberté religieuse au travail. ■