

SOMMAIRE

1. La liberté de conviction, un droit fondamental protégé
2. Les restrictions au cas par cas de la liberté de conviction religieuse
3. Quelques outils à manier avec précaution

VIE D'ENTREPRISE ET FAIT RELIGIEUX : UNE QUESTION EPINEUSE

Les études se multiplient sur la question du fait religieux en entreprise et mettent en évidence une augmentation récente, au moins ressentie, des conflits professionnels sur ce sujet. Cette question est des plus épineuses, l'employeur devant concilier les impératifs liés à l'entreprise avec un droit fondamental protégé : la liberté de conviction religieuse.

1. La liberté de conviction, un droit fondamental protégé

La liberté de conviction, comprenant les convictions religieuses, est proclamée par la Convention européenne des droits de l'Homme et la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen.

L'article L1121-1 du Code du travail prévoit que : « *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.* »

Concrètement, dans l'entreprise, la protection de ce droit se traduit par une interdiction absolue de toute discrimination religieuse, que ce soit dans le cadre d'offres d'emploi, de recrutements mais également tout au long de la vie du contrat de travail.

Dans ces conditions, une sanction disciplinaire qui serait prononcée à l'encontre d'un salarié sur le fondement de ses convictions religieuses serait considérée comme nulle.

Cette solution peut paraître en théorie évidente. Toutefois en pratique la délimitation des faits qui seront considérés ou non comme discriminatoires par les juridictions est loin d'être aisée.

L'actualité brûlante du droit sur le port du voile islamique nous le rappelle. La Cour de justice de l'Union européenne a ainsi été saisie d'une question par la Cour de cassation portant sur une salariée licenciée pour avoir refusé de retirer son voile dans le cadre d'une mission effectuée chez un client de son employeur. Ce client s'est en effet plaint de cette situation qui gênait ses collaborateurs. La salariée, refusant de retirer son voile, a été licenciée pour faute. La Cour de justice de l'Union européenne doit ainsi notamment se prononcer sur la question suivante : le souhait d'un client extérieur à l'entreprise peut-il permettre de limiter la liberté de conviction religieuse d'un salarié ?

La Cour de justice de l'Union européenne n'a pour le moment pas rendu sa décision mais l'avocat général s'est d'ores et déjà prononcé sur le caractère discriminatoire de ce licenciement.

Cet exemple nous démontre combien la question du fait religieux dans l'entreprise doit être traitée avec une grande précaution par les employeurs.

2. Les restrictions au cas par cas de la liberté de conviction religieuse

Des limitations à la liberté de conviction religieuse peuvent être apportées par l'employeur si :

- La restriction se justifie par la nature de la tâche à accomplir ;
- La restriction est proportionnée au but recherché ;
- La restriction répond à une exigence professionnelle et déterminante.

Trois fondements à la restriction de la conviction religieuse ressortent de la pratique, pour lesquels nous vous livrons quelques exemples tirés des cas soumis aux juridictions :

Attention : ces restrictions doivent s'apprécier au cas par cas et ne sauraient en aucun cas revêtir une portée générale et absolue dans l'entreprise, aucune règle fixe n'étant établie sur le sujet.

• La bonne marche de l'entreprise

- ✓ L'employeur a la possibilité de refuser une demande de congés, même si celle-ci est fondée sur un motif religieux.
- ✓ L'employeur n'a pas l'obligation d'accepter une demande d'aménagement des conditions d'exécution du travail fondée sur des temps de prières ou des rites alimentaires. Mais rappelons que les temps de pause restent des temps impartis aux salariés durant lesquels ils ont la possibilité de prier.
- ✓ L'employeur ne commet pas de faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été engagé et, à défaut, en prononçant une sanction disciplinaire à son encontre.

Ont ainsi pu être considérées comme non discriminatoires les sanctions fondées sur les faits suivants :

- ✓ Le refus de goûter de la viande non sanctifiée et de toucher des bouteilles de vin pour une cuisinière.
- ✓ Le refus pour une salariée travaillant dans une boutique de mode féminine de retirer un vêtement la couvrant « de la tête aux pieds ».
- ✓ Le refus d'être en contact avec la viande de porc pour un boucher.

- ✓ Le refus pour un salarié homme de travailler sous l'autorité hiérarchique d'une femme.

• La protection de la santé et de la sécurité

- ✓ Les salariés doivent respecter les règles d'hygiène et de sécurité de l'entreprise. Ainsi, si les fonctions du salarié impliquent pour sa protection le port d'un casque, d'une blouse ou encore d'une charlotte qui serait incompatible avec le port de signes religieux, le salarié devra se conformer aux règles de l'entreprise.
- ✓ Le jeûne peut diminuer l'aptitude physique du salarié et entraîner ainsi un risque pour la santé et la sécurité, notamment dans les entreprises de BTP ou de restauration. Rappelons ici qu'il pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat et il est donc indispensable d'être vigilant sur ce point.

• L'abus du droit d'expression : le prosélytisme

L'employeur ne peut interdire de manière générale et absolue toute discussion autour de la religion dans l'entreprise. Toutefois, l'usage abusif de la liberté d'expression peut être sanctionné.

3. Des outils à manier avec précaution

Rien n'interdit aux entreprises d'anticiper d'éventuelles difficultés liées au fait religieux, notamment dans le cadre du règlement intérieur qui peut prévoir des restrictions à la liberté de conviction religieuse dès lors qu'elles :

- Sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ;
- Sont proportionnées au but recherché.

Certaines entreprises ont également mis en place des chartes sur ce sujet qui édictent des règles de bien vivre ensemble. Ces chartes permettent d'établir des lignes directrices que chaque salarié s'engage à respecter. Nous vous précisons que ces chartes n'ont pas de valeur juridique mais peuvent constituer un outil symbolique bâti sur le fondement des échanges intervenus avec les salariés. Il convient d'être tout aussi prudent sur leur rédaction, certaines dispositions pouvant être considérées comme discriminatoires par les juridictions.

Compte tenu de l'absence de règle fixe et de l'amplification des conflits liés au fait religieux portés devant les juridictions, nous ne pouvons que vous conseiller de vous faire assister dans la gestion de ce fait dans l'entreprise.

Parlons-en ensemble !