



## Fait religieux en entreprise : le ministère du Travail va publier un guide pratique destiné aux entreprises privées

Julia Pavesi, AEF Groupe, Dépêche n°514122, 14.01.2016

**Un employeur peut-il adapter le temps de travail en fonction des pratiques religieuses des salariés, accorder un congé pour motif religieux ou interdire de prier sur le lieu de travail ?**

**Autant de questions auxquelles s'efforce de répondre un "guide du fait religieux" destiné aux entreprises privées, que le gouvernement s'apprête à publier.**

**Promis au lendemain des attentats de janvier 2015 pour "faire connaître la laïcité dans le monde de l'entreprise", le document de travail remis au ministère du Travail, qu'a consulté l'AEF, vise à "fournir les réponses qu'apporte le droit en vigueur et non pas de fournir des conseils en management".**

Construit sous la forme d'un questions-réponses, le texte s'articule autour de cinq thèmes : l'offre d'emploi, l'entretien d'embauche, l'exécution du travail, le comportement, l'organisation du temps et la vie collective.

Le ministère du Travail va publier un guide, que l'AEF s'est procuré, d'une trentaine de pages pour "éclairer l'ensemble des acteurs sur la conduite à adopter quant à l'exercice de la liberté religieuse en entreprise". Pour chaque thème, l'offre d'emploi, l'entretien d'embauche, l'exécution du travail, le comportement dans l'entreprise, l'organisation du temps de travail, la vie collective, le guide apporte des réponses juridiques aux interrogations des employeurs et des salariés sur le fait religieux en entreprise.

## Respecter la liberté religieuse des salariés

"C'est de la liberté de manifester ses convictions religieuses dont il est question dans ce guide. Il ne s'agit en aucune manière de traiter des convictions religieuses des individus", prévient le ministère. Il est destiné aux employeurs, salariés et responsables syndicaux d'entreprises privées uniquement, qui échappent au principe de neutralité auquel est soumis le service public.

L'entreprise "se doit de respecter la liberté religieuse de ses salariés ainsi que de ses clients. Ce qui s'impose à elle est donc une obligation de non-discrimination", insiste le document de travail, rappelant que le préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit que "nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances".

**Seules les entreprises "qui ont une orientation idéologique marquée" "connue de tous", comme les églises, écoles religieuses, syndicats, partis politiques, peuvent "imposer certaines obligations particulières aux salariés" et "des restrictions plus importantes" aux libertés des salariés, notamment en matière religieuse.**

**Entretien d'embauche.** Le guide rappelle qu'un employeur n'a pas le droit de demander à un-e candidat-e si sa pratique religieuse fait obstacle à sa présence à certains moments de la semaine ou de l'année ou à l'exécution de certaines tâches. "Vous n'avez pas à aborder la question des contraintes liées à l'exécution des tâches sous l'angle de la religion", précise le texte. Exemple cité : "le poste proposé exige une présence le vendredi soir jusqu'à 20 heures. Vous n'avez pas à demander à un-e candidat-e s'il/elle est de religion juive et si la pratique de Chabbat remettrait en cause sa capacité à occuper le poste.

Vous pouvez cependant vous faire confirmer qu'il/elle est bien disponible pour ces horaires." Le document rappelle également qu'un recruteur ne peut pas privilégier le recrutement d'un-e candidat-e d'une confession particulière qui correspond à celle de la clientèle principale de son établissement, ne peut pas rejeter un-e candidat-e en fonction de la religion, ne peut pas mentionner dans une offre des critères ayant pour objet d'exclure des candidat-e-s pratiquant certaines religions ni demander la religion des postulants.

**Exécution du travail.** Un employeur peut sanctionner un-e salarié-e qui refuse d'exécuter certaines tâches de son travail ou de travailler à certains moments en raison de ses convictions religieuses, sauf si la tâche demandée met en danger le collaborateur.

Un employeur ne peut en revanche pas contraindre un-e salarié-e à rompre le jeûne du Ramadan ni lui interdire de le faire, une "injonction constituerait une restriction à la liberté religieuse" des salariés.

**Comportement dans l'entreprise.** "L'interdiction générale de signe religieux dans l'entreprise n'est donc pas licite", prévient le texte, à moins que le port de signes religieux cause un "trouble objectif que cette manifestation est susceptible de causer dans l'entreprise".

Un employeur peut donc laisser les salarié-e-s manifester ostensiblement leur religion, mais les impératifs tenant à la santé, à la sécurité ou aux nécessités de la tâche à accomplir peuvent le conduire à prendre des dispositions, "justifiées" et "proportionnées au but recherché" ayant pour effet de limiter cette liberté. "Cette liberté trouve également sa limite dans le prosélytisme qui peut être défini comme le zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions religieuses", complète le document.

**L'organisation du temps de travail.** Une entreprise n'est pas tenue d'accorder un congé demandé pour motif religieux, mais la réponse que vous apporterez à cette demande doit être fondée sur des raisons objectives étrangères à toute discrimination", explique le texte.

**Vie collective.** Dans le cadre de la restauration collective, vous n'avez pas l'obligation de prendre en compte les interdits alimentaires de certains salariés, mais une "offre alimentaire variée pourra satisfaire une majorité de salarié". Le texte rappelle que le comité d'entreprise peut, par exemple, financer un pèlerinage à Lourdes, mais qu'il est également soumis au principe de non-discrimination. "Il doit donc veiller à équilibrer les prestations proposées afin que tous les salariés puissent y avoir un égal accès quelle que soit leur religion et que les projets financés puissent satisfaire le plus grand nombre de salariés de l'entreprise", conseille le texte. ■

---