



Publié sur *Le Cercle Les Echos* (<http://lecercle.lesechos.fr>)

## Peut-on vivre sa religion dans l'entreprise ?

**Les entreprises sont de plus en plus confrontées à des demandes de salariés d'adaptation de leur travail à leurs pratiques religieuses. Les DRH doivent pouvoir répondre à ces questions propres à l'entreprise privée.**

Port du voile, prières dans l'entreprise, demandes de congés pour fêtes religieuses, refus d'exécuter un travail..., les requêtes des salariés se sont multipliées ces dernières années, créant parfois des situations de tension, face auxquelles les responsables des ressources humaines se trouvent bien souvent désemparés.

En France, La liberté de religion figure au rang des libertés fondamentales. C'est pour cela que les restrictions dans le cadre du travail, doivent répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et être justifiées et proportionnées au but recherché.

### **Que dit le droit ?**

Contrairement au secteur public, le principe de laïcité ne peut être invoqué dans les entreprises privées pour régler ces questions. C'est ce que la Cour de Cassation a eu l'occasion d'affirmer dans la très médiatique affaire de la crèche Baby-Loup (Cass.Soc, 19 mars 2013, n° 11-28.845). Les employeurs ne pouvant faire de l'entreprise un lieu laïc et neutre, il leur appartient sous leur propre responsabilité d'assurer le respect des convictions religieuses de tous leurs salariés tout en veillant à ne pas favoriser la montée des communautarismes. La liberté religieuse est affirmée et elle concerne la liberté de choix de religion, mais également et surtout la liberté de manifester sa religion au sein de l'entreprise.

Si l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, il n'en demeure pas moins qu'à défaut de clause expresse, les convictions religieuses n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter les tâches pour lesquelles il a été embauché. Ceci a été affirmé dans un arrêt de principe rendu le 24 mars 1998 par la Cour de Cassation (Cass.Soc. 24 mars 1998, n° 95-44.738). Le salarié ne peut donc faire valoir les contingences religieuses de sa confession pour refuser d'exécuter tout ou partie de ses missions ou pour se soustraire aux obligations légales et réglementaires. Un salarié ne peut, par exemple, s'absenter au motif de l'existence d'une fête religieuse.

S'il n'existe pas de texte spécifique encadrant les pratiques religieuses en entreprise, il n'en demeure pas moins qu'un principe général relatif aux droits et libertés dans l'entreprise est posé par l'article L.1121-1 du Code du Travail. Selon ce texte, « 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 ». Ce texte constitue un rappel du pouvoir de direction de l'employeur et reconnaît à ce titre le droit de l'employeur d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives, mais non sans limites.

L'employeur peut ainsi interdire le port de vêtements ou de signes religieux, principalement pour des raisons d'hygiène ou de sécurité ou pour des raisons liées au bon fonctionnement de l'entreprise. L'appréciation ne peut se faire qu'au cas par cas et l'employeur devra être en mesure de justifier des raisons objectives et étrangères à toute discrimination pour justifier sa décision.

Il convient pour cela de mettre en place les moyens permettant d'appréhender la diversité religieuse, notamment par une politique de communication, de formation des managers et de sensibilisation du personnel, politique qui ne peut au demeurant que permettre de limiter au maximum les incompréhensions de part et d'autre, et en conséquence les contentieux.

Guillaume Verdier

**URL source:** <http://lecercle.lesechos.fr/entrepreneur/social-rh/221179074/peut-on-vivre-sa-religion-entreprise>