



La Religion au travail des salariés en 10 questions/réponses

Actualité législative publié le 25/06/2017, vu 1632 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

La question religieuse au travail est un sujet sensible. Le fait religieux pose, de nos jours, de multiples questions juridiques aux entreprises. S'il faut respecter la liberté religieuse des salariés au travail, il peut parfois paraître nécessaire d'en restreindre les manifestations. Les employeurs et les responsables des Ressources Humaines peuvent se trouver désarmés par les demandes de certains salariés concernant leur pratique religieuse.

Les employeurs doivent avoir une politique des Ressources Humaines claire.

Ils peuvent prévoir d'instaurer le principe de neutralité dans les règlements intérieurs.

Bien évidemment, ils doivent traiter tous les salariés de manière égalitaire, et ne pas favoriser de religion en particulier.

Il est recommandé de prévoir par exemple une campagne de sensibilisation des managers ou des responsables des Ressources Humaines, notamment via des guides de gestion du fait religieux, en s'inspirant du guide publié en janvier 2017 par le Ministère du travail (<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/reactions-au-travail/pouvoir-de-direction/guide-du-fait-religieux-dans-les-entreprises-privées/>).

Prenons 10 exemples pratiques (pour des raisons pratiques le terme « salarié » au masculin est utilisé).

- **Question 1 : Un salarié doit-il informer son employeur du motif de sa demande de congé, si celui-ci, a des raisons religieuses ? L'employeur est-il dans ce cas obligé de lui accorder ce congé ?**

Non. Un salarié n'a pas à informer son employeur du motif de sa demande de congé.

Toutefois, s'il précise que le motif est religieux, l'employeur n'est pas dans l'obligation de lui accorder ce congé. Cependant, la réponse de l'employeur doit être fondée sur des raisons objectives étrangères à toute discrimination.

- **Question 2 : Un employeur doit-il accorder des plats différents à ses salariés en raison de demandes spécifiques liées à la religion ?**

Non et oui. L'employeur n'a pas d'obligation de faire droit à cette demande.

Néanmoins, selon nous, rien ne lui interdit de proposer des plats différents selon la religion de ses salariés.

- **Question 3**

: Si un ou plusieurs salariés occupent sans autorisation une salle de réunion pour prier. Est-ce que l'employeur peut leur interdire ?

Oui. Les salles de réunion constituent un espace dédié au travail.

Si le salarié occupe cette salle sans autorisation, peu importe le motif, l'employeur peut lui demander de quitter la pièce.

- **Question 4 : Un employeur peut-il organiser un événement dans l'entreprise pour fêter**

Noël ?

Oui. Rien ne l'interdit.

En revanche, l'employeur doit faire attention à ne pas exclure certains salariés. Tous les salariés doivent être conviés, et chacun doit pouvoir participer à cet événement s'il le souhaite sans discrimination.

- **Question 5 : Un employeur peut-il collecter des informations relatives à la religion de ses salariés ? Mentionner ces informations dans les outils de gestion ou d'évaluation du personnel ?**

Non. L'employeur ne peut collecter des informations personnelles concernant ses salariés, que si elles sont nécessaires et pertinentes.

Elles ne peuvent avoir pour but que d'apprécier leurs aptitudes professionnelles et doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de celles-ci.

En effet, la religion des salariés ne saurait être considérée comme une information pertinente, ni nécessaire. Ainsi, elle ne peut pas être demandée, ni être consignée.

- **Question 6 : Un employeur peut-il mentionner dans une offre d'emploi l'appartenance ou non à une religion ?**

La réponse à cette question est bien évidemment négative.

Subordonner l'appartenance ou non à une religion en matière d'embauche constituerait une mesure discriminatoire.

- **Question 7 : En raison de ses convictions religieuses, un salarié refuse d'exécuter certaines tâches de son travail ou de travailler à certains moments. Est-ce que son employeur peut le sanctionner ?**

Oui. L'employeur peut sanctionner ce salarié, puisque le fait de refuser d'exécuter des tâches pour lesquelles il a été embauché est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire.

Cependant, la tâche à effectuer ne doit pas mettre en danger le salarié.

Ainsi, la Cour de Cassation a jugé qu'un salarié refusant de prendre en charge un projet devant se dérouler au Moyen-Orient, compte tenu des risques que, du fait de sa confession religieuse, la réalisation de ce projet ferait courir à sa sécurité ne peut être licencié dès lors que le risque est réel et qu'il en a informé son employeur (Cass. soc., 12 juill. 2010, n°08-45.509).

- **Question 8 : Un salarié peut-il refuser de se soumettre à la visite médicale obligatoire en raison de ses convictions religieuses ?**

Non. Un salarié ne peut pas refuser de se soumettre à la visite médicale.

En effet, c'est une obligation pour tous les salariés. Ce refus est constitutif d'une faute (Cass. soc., 29 mai 1986, n°85-45.409).

- **Question 9 : Un employeur peut-il filtrer l'accès internet de l'entreprise pour empêcher ses salariés de consulter des sites en lien avec la religion ?**

Oui. Etant donné que la mise à la disposition d'internet aux salariés est un outil de travail, qui est la propriété de l'employeur, ce dernier peut donc filtrer l'accès aux sites internet, qui n'ont pas de finalité professionnelle.

- **Question 10 : Un employeur peut-il interdire un salarié de prier sur son lieu de travail ?**

Oui et non. L'employeur ne peut interdire à un salarié de prier sur son lieu de travail (dans son bureau par exemple) durant son temps de pause, si cela ne gêne pas l'organisation du travail.

En revanche, il peut interdire les prières lorsqu'elles ont lieu pendant le temps de travail ou perturbent l'exécution du travail des autres salariés. En effet, pendant le temps de travail, le salarié est tenu d'effectuer le travail qui lui a été confié par l'employeur.

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. **Paris** : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48

. **Nantes** : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>