



PRATIQUE RELIGIEUSE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Par **jlb31**, le **28/08/2011** à **16:08**

Bonjour,

Depuis quelques mois s'est développée dans mon entreprise une certaine pratique religieuse. Une partie de ma hiérarchie directe (un chef d'équipe) est concernée. Pour ce faire, les toilettes ainsi que les vestiaires sont "squattés", et donc inaccessibles pendant le temps que cela dure. Ceci a lieu pendant les pauses contractuelles (soit payées, soit non payées) mais aussi pendant le temps effectif de travail. Le personnel encadrant (responsable de site, chefs d'équipe), si prompt à chasser le temps de travail perdu, reste aveugle à ce sujet...

De plus, une part de ma rémunération, qui peut aller jusqu'à 20 %, est constituée d'une prime de productivité. Celle-ci, calculée sur le chiffre d'affaire rapporté au temps nécessaire pour le réaliser, en est conséquemment fortement amputée.

Que dit le code du travail à propos de la pratique religieuse dans l'entreprise? Quels sont mes moyens d'action pour remédier à cette situation?

Merci de me conseiller dans ma démarche. Cordialement.

Par **P.M.**, le **28/08/2011** à **19:14**

Bonjour,

On peut se référer déjà au préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 à ce sujet : "*Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances*" et à l'art. 9 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme :

"Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion et de convictions, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publique, ou à la protection des droits et libertés d'autrui"...

L'[art. L1121-1 du Code du Travail](#) précise : "*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.

Ces textes sont repris par la [Délibération de la HALDE du 6 avril 2009 sur les possibilités de restreindre la liberté religieuse au sein de l'entreprise...](#)

Il en est essentiellement du pouvoir de direction de l'employeur de régler ces problèmes et de rechercher éventuellement avec les représentants du Personnel les solutions permettant à chacun de pratiquer son culte éventuellement par la mise à disposition d'une salle mais à condition que cela soit compatible avec la bonne marche de l'entreprise sachant qu'individuellement un salarié ne devrait pas pouvoir s'y substituer...