



Ministère du Travail, de l'Emploi,  
de la Formation professionnelle et du Dialogue social

## Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées

publié le : 26.01.17 - mise à jour : 20.01.17

 **Code du travail | Egalité professionnelle | Emploi | Relations professionnelles**

Ce guide pratique a pour objet d'apporter des réponses concrètes aux questions des salariés et des employeurs portant sur le fait religieux en entreprise. Il a été élaboré par l'État en étroite concertation avec les organisations syndicales et patronales. Il rappelle les règles juridiques et fournit une base documentaire comportant les principales références (textes de loi, avis, rapports, délibérations, principales jurisprudences) liées au fait religieux dans l'entreprise.

### Préambule

L'entreprise a une finalité économique mais elle est également un lieu de socialisation, de discussions, d'interactions, voire parfois de confrontation puisque le salarié y est aussi un individu avec son histoire, ses convictions, sa culture, ses croyances ou sa non-croyance. De ce point de vue, on observe que les acteurs de l'entreprise sont plus fréquemment qu'auparavant confrontés à la question de l'expression des convictions religieuses.

Si le nombre de situations problématiques est faible - la majorité des cas se règle par le dialogue - ce sujet suscite des interrogations croissantes, tant de la part des employeurs, que des salariés, ou des représentants du personnel, auxquelles il est nécessaire d'apporter des réponses. C'est pourquoi le gouvernement a voulu ce guide afin d'éclairer, de la façon la plus pragmatique possible, l'ensemble des acteurs sur la conduite à adopter quant à l'exercice de la liberté religieuse en entreprise et à ses limites possibles. Il ne s'agit pas ici de traiter le phénomène de radicalisation dans l'entreprise qui ne peut ni ne doit être confondu avec la manifestation des convictions religieuses et fait l'objet de réponses spécifiques.

L'objectif de ce document, conçu sous la forme de questions/réponses, est de permettre à chacun de connaître ses droits et ses devoirs, notamment en rappelant les principes fondamentaux qui s'imposent dans l'entreprise en matière de fait religieux. Ce guide a, en premier lieu, pour objet de clarifier des notions-clefs telles que la laïcité, la neutralité, les libertés fondamentales et apporte, en second lieu, des réponses à des cas concrets tout en suggérant les attitudes permettant de favoriser la recherche de solutions consensuelles. Dans tous les cas, pour assurer une vie collective apaisée et harmonieuse, la tolérance et le respect mutuels doivent présider à cette recherche.

Ce guide n'a pas vocation à se substituer aux politiques de management internes aux entreprises. Le contexte social, l'activité ou la taille de l'entreprise sont autant d'éléments à prendre en compte pour faire coïncider les réponses générales apportées par le droit aux spécificités de chaque cas.

Aux questions posées par le fait religieux, le droit français apporte des réponses fondées sur des principes non confessionnels : protection de la santé et de la sécurité, respect du contrat de travail, non-discrimination. Pour illustrer certaines questions, des exemples issus de différentes religions sont utilisés. Pour autant, les réponses sont les mêmes quelle que soit la religion.

Ce guide s'adresse aux employeurs, salariés et responsables syndicaux d'entreprises privées qui ne sont pas chargées d'une mission de service public, à titre permanent ou occasionnel.

### Les notions-clés

Il est nécessaire, en préalable à la partie questions/réponses de ce guide, de clarifier certains termes couramment utilisés et qui, du fait d'une interprétation parfois erronée, sont source de confusion. C'est du point de vue du droit applicable, c'est à dire des devoirs et des libertés, tant des employeurs que des salariés que ces notions sont ici présentées.

## La liberté de religion

La liberté de religion est à la fois la liberté de croire ou de ne pas croire et de pratiquer une ou aucune religion. Elle est également la liberté d'en changer. Elle est protégée par plusieurs textes de portée nationale ou internationale. Il est cependant nécessaire d'apporter quelques précisions sur la notion de liberté fondamentale et ses conséquences.

Il convient de distinguer la liberté de croyance et la liberté de manifester cette croyance. Toutes deux constituent des libertés fondamentales mais la première est absolue tandis que la seconde peut être restreinte dans des conditions strictement encadrées. 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, fût-ce dans le cadre de la relation de travail.

## La laïcité

### 1. Concept de laïcité et contenu :

La laïcité, dont l'origine se trouve dans l'article 10 de la déclaration de l'homme et du citoyen est reprise dans l'article 1er de la **Constitution du 4 octobre 1958** qui dispose que : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances... »

La neutralité de l'État s'entend d'abord comme l'absence d'appartenance religieuse de l'État qui est aconfessionnel, ce qui entraîne des obligations pour les agents, à savoir l'absence de manifestations religieuses.

C'est donc l'État qui est laïque, indépendant de toute organisation religieuse, les citoyens étant, eux, libres de manifester leur croyance, dans le respect de l'ordre public.

Le Conseil constitutionnel explicite ainsi le principe de laïcité :

« [...] le principe de laïcité figure au nombre des droits et libertés que la Constitution garantit ; qu'il en résulte la neutralité de l'État ; qu'il en résulte également que la République ne reconnaît aucun culte ; que le principe de laïcité impose notamment le respect de toutes les croyances, l'égalité de tous les citoyens devant la loi sans distinction de religion et que la République garantisse le libre exercice des cultes ; qu'il implique que celle-ci ne salarie aucun culte ; »

### 2. Conséquences du principe de laïcité :

Conséquence du principe de laïcité reconnu par la Constitution qui assure le « respect de toutes les croyances », la neutralité, étant entendue comme l'absence de manifestation des convictions religieuses, s'impose à l'État et à ses agents, dans leurs relations avec les citoyens (et avec les Eglises). Elle s'impose également aux agents employés par des entreprises privées gérant un service public.

En revanche, l'entreprise privée n'est pas tenue à une obligation de neutralité. Au contraire, elle se doit de respecter la liberté de ses salariés, ainsi que de ses clients, de manifester leur religion, dans les limites du bon fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi « ...c'est la République c'est-à-dire l'État, qui est laïque, tandis que la société civile reste gouvernée par la liberté de religion. » Dans tous les cas une obligation de non-discrimination s'impose à tout employeur, public ou privé.

## Le principe de non-discrimination et les différences de traitement admises

Le Préambule de la **Constitution du 27 octobre 1946** auquel renvoie 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". Il est complété par différents textes de portée nationale ou internationale, notamment, en droit français, par le code du travail et le code pénal qui prohibent les différences de traitement considérées comme discriminatoires. Parmi ces critères figure l'appartenance vraie ou supposée à une religion.

Le principe de non-discrimination, posé par le code du travail, ne fait pour autant pas obstacle à des différences de traitement. Celles-ci peuvent être justifiées « lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ». Cela n'est généralement pas le cas en matière religieuse. Les situations dans lesquelles l'appartenance à une religion peut justifier une différence de traitement sont très limitées et tiennent le plus souvent à la nature même de l'entreprise : le cas particulier des entreprises de tendance.

On désigne ainsi « les entreprises qui ont une orientation idéologique marquée, laquelle, connue de tous, peut imposer certaines obligations particulières aux salariés soumis par ailleurs aux règles du droit du travail : Églises, écoles religieuses, syndicats, partis politiques ». Dans ces entreprises de type très particulier il est admis que des restrictions plus importantes puissent être apportées aux libertés de certains de leurs salariés. Les réponses présentées dans ce guide ne peuvent toutes convenir aux entreprises de tendance. Ce guide ne traite pas de ces questions spécifiques.

La **loi du 8 août 2016** s'inscrit dans la continuité des principes rappelés ci-dessus.

## Le cadre spécifique en droit du travail

► Dans le code du travail, les restrictions aux libertés des salariés dans l'entreprise doivent être justifiées et proportionnées. Dans le code du travail, les libertés individuelles et collectives des salariés sont garanties par les **articles L.1121-1** et **L. 1321-3**.

Ces mêmes dispositions permettent cependant à l'employeur d'apporter des restrictions à la liberté de manifester ses convictions, notamment religieuses, sous certaines conditions encadrées. Toute restriction doit être à la fois justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Ces conditions s'apprécient au cas par cas et ont donné lieu à une jurisprudence abondante.

► **La loi du 8 août 2016** sur le travail complète ce cadre en donnant une base juridique claire aux entreprises qui souhaitent instaurer une neutralité religieuse dans leur règlement intérieur.

Le nouvel **article L. 1321-2-1** donne la faculté à l'employeur d'introduire dans son règlement intérieur des dispositions instaurant une neutralité au sein de l'entreprise, qui conduit à limiter l'expression des convictions personnelles, notamment religieuses, des salariés. Cette possibilité n'est pas toutefois pas absolue car dans le secteur privé, la neutralité ne s'impose pas comme dans les services ou entreprises exerçant une mission de service public et la liberté reste la règle. L'inscription dans le règlement de la neutralité doit donc se faire à certaines conditions qui reprennent les critères dégagés antérieurement par la jurisprudence.

Pour être licite, la disposition du règlement intérieur apportant des restrictions à l'expression des convictions des salariés devra être :

- ▶ justifiée par la nature de la tâche à accomplir, les nécessités tirées du bon fonctionnement de l'entreprise ou l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ;
- ▶ proportionnée au but recherché

---

Pour mémoire, l'**article L. 1321-4** du code du travail prévoit que « Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »

---

Concrètement, la mise en place de la neutralité pourra être justifiée :

- ▶ par les nécessités de l'activité de l'entreprise tant au regard du personnel que des tiers intéressés : le contact permanent avec de jeunes enfants par exemple. C'est ainsi que les juges ont jugé licite la clause du règlement intérieur d'une crèche imposant la neutralité à ses salariés. Pour ce faire, ils ont apprécié de façon très concrète les conditions de fonctionnement de la structure : la dimension réduite de celle-ci impliquait que ses dix-huit salariés étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents .
- ▶ ou lorsqu'une pratique religieuse individuelle ou collective porte atteinte au respect des libertés et droits de chacun. Cela peut concerner par exemple les atteintes au droit de croire ou de ne pas croire (dans le cas de pratiques prosélytes ou de comportements qui exercent une pression sur d'autres salariés), l'égalité entre les femmes et les hommes, ou de façon plus générale des atteintes à la dignité et au respect de la personne humaine

Enfin et sans préjudice des obligations de consultation légales, lorsqu'apparaît la nécessité de mettre en place ce type de clause, le ministère du travail invite vivement les employeurs à procéder à une démarche de concertation avec la communauté de travail en privilégiant les échanges avec les représentants du personnel et les organisations syndicales. Il en va d'une meilleure appropriation du règlement intérieur.

Plus généralement, le ministère du travail souligne l'intérêt d'un dialogue étroit entre l'employeur et les représentants des salariés sur le sujet du fait religieux lorsque l'entreprise y est confrontée. Les instances représentatives du personnel doivent être pleinement associées aux décisions prises par l'employeur au titre de leurs attributions respectives.

Pour lutter contre les comportements qui remettent en cause l'égalité entre les femmes et les hommes, l'employeur et les représentants du personnel pourront se fonder sur la notion d'agissement sexiste. Cette notion a été introduite dans le code du travail par la **loi du 17 août 2015** sur le dialogue social et l'emploi et ses implications ont été précisées par la **loi du 8 août 2016** sur le travail.

---

L'**article L. 1142-2-1** prévoit ainsi que « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Elle permet la reconnaissance d'agissements qui ne sont ni du harcèlement moral ni du harcèlement sexuel. Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes et ses répercussions sur la vie des salariés et salariées (stress, souffrance, démotivation, isolement) sont réelles. Elles nuisent au collectif de travail et perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise.

À titre d'exemple :

- ▶ avoir une conduite verbale ou une posture corporelle qui montre de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe ;
- ▶ ne pas prendre les compétences d'un ou d'une salariée au sérieux et l'humilier en raison de son sexe.

Depuis la **loi du 8 août 2016**, les entreprises doivent à présent mentionner dans leur règlement intérieur les dispositions du code du travail relatives aux agissements sexistes au même titre que celles relatives aux harcèlements moral et sexuel . Les agissements sexistes font également partie des sujets sur lesquels l'employeur peut prévoir des mesures de prévention au titre de son obligation de santé et de sécurité et dont les employeurs peuvent s'emparer.

---

### Questions/Réponses

---

[Vous êtes employeur](#)

---

[Vous êtes salarié\(e\)](#)

---

## Dans cet article

### [Préambule](#)

### [Les notions-clés](#)

### [Questions/Réponses](#)

## Documents

**PDF** **Base documentaire** [Téléchargement \(499.9 ko\)](#)