

Textes de loi et références

Code du travail : article L1121-1
Respect des droits et libertés dans l'entreprise

Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4
Principe de non-discrimination

Code du travail : articles L1321-1 à L1321-6
Principe de neutralité dans le règlement intérieur
(article L1321-2-1)

Loi n°2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la
dissimulation du visage dans l'espace public

Circulaire du 2 mars 2011 relative à l'interdiction de la
dissimulation du visage dans l'espace public



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques Religion dans l'Entreprise

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)



Vérfifié le 7 février 2022

L'employeur ne peut pas interdire au salarié d'avoir une conviction religieuse.

Toute sanction ou discrimination en raison de la religion du salarié est illégale. Le droit de manifester sa religion ne peut pas être interdit de façon générale et absolue.

Toutefois, certaines limites peuvent être posées si elle sont justifiées par la nature des missions du salarié. Le règlement intérieur de l'entreprise peut aussi limiter l'expression des opinions personnelles et religieuses.

Port d'un signe ou d'un vêtement religieux

Le port d'un signe ou d'un vêtement religieux est autorisé.

Toutefois, la liberté de se vêtir pendant le temps et sur le lieu de travail n'est pas une liberté fondamentale: Droits primordiaux visant à protéger le salarié dans son emploi contre les restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives.

L'employeur peut ainsi interdire certaines tenues ou accessoires (ou imposer le port de certaines tenues) pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène sanitaire.

C'est le cas, par exemple, d'incompatibilité entre le port d'un signe religieux et d'un équipement obligatoire de protection.

C'est également le cas de risques (mécaniques ou chimiques) accrus par le port de vêtements ou d'insignes non adaptés.

À savoir : une clause du règlement intérieur peut interdire à un salarié en contact avec la clientèle le port de tout signe manifestant des convictions personnelles.

Le salarié n'est pas autorisé à cacher son visage lorsqu'il travaille dans un lieu ouvert au public ou un organisme chargé d'une mission de service public. Il peut s'agir des commerces, cinémas, banques, mais aussi par exemple d'une clinique privée.

Les tenues rendant impossible l'identification de la personne sont interdites. Il peut s'agir notamment d'une

cagoule, d'un voile intégral (burqa, niqab, etc.).

En cas de non respect, le salarié risque une amende de 150 € maximum.

En revanche, cette interdiction ne concerne pas le salarié qui travaille dans une entreprise dont l'accès est réservé au personnel.

Congé pour fête religieuse

Le salarié peut obtenir un jour de congé lors d'une fête religieuse s'il obtient l'autorisation de son employeur, comme pour tout autre congé. L'employeur est en droit de refuser. Le salarié n'est pas obligé de faire connaître le motif religieux de sa demande.

À noter : certaines conventions collectives (ou accords d'entreprises) prévoient un droit à absence pour cérémonie ou fête religieuse.

Aménagement d'horaire pour pratique religieuse

Le salarié peut demander un aménagement d'horaire. L'employeur peut lui accorder, mais il n'en a pas l'obligation. En effet, l'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il lui appartient de définir les horaires adaptés à la bonne marche de l'entreprise.

À savoir : l'employeur ne peut pas interdire à un salarié de prier dans son bureau pendant son temps de pause si cela ne gêne pas l'organisation du travail. Il peut interdire les prières si elles ont lieu pendant le temps de travail ou si elles perturbent le travail des autres salariés.

Religion et exécution des tâches

La religion ne peut pas être un motif de refus d'exécution des tâches pour lesquelles le salarié a été embauché.

Religion et visite médicale

Le salarié ne peut pas refuser les visites médicales pour motif religieux : elles sont une obligation pour tous les salariés

Interdiction du prosélytisme

Le prosélytisme (tentative de recruter des adeptes, d'imposer ses convictions) est interdit et peut être sanctionné par l'employeur.