

Salariés : le fait religieux en questions / réponses

publié le 07.02.17

Les réponses aux questions que se posent les salariés sur le fait religieux dans l'entreprise privée

A – L'offre d'emploi, l'entretien d'embauche

[Une offre d'emploi peut-elle mentionner l'appartenance ou la non-appartenance à une religion ?](#)

Réponse : non, subordonner un recrutement à l'appartenance ou la non-appartenance à une religion constitue une discrimination, qui est interdite.

[Une offre d'emploi peut-elle mentionner des critères ayant pour objet d'exclure des candidat\(e\)s pratiquant certaines religions ?](#)

Réponse : non, les critères figurant dans l'offre d'emploi ne peuvent avoir pour objectif d'exclure des candidat(e)s en raison de leur pratique religieuse. Seules les exigences professionnelles liées à la nature du poste peuvent y figurer. A défaut, il s'agit d'une discrimination, qui est interdite.

[Lors d'un entretien d'embauche, le recruteur peut-il me demander ma religion ? Des informations concernant ma pratique de la religion ?](#)

Réponse : non, seules des informations permettant d'apprécier votre capacité à occuper l'emploi proposé ou vos aptitudes professionnelles peuvent être demandées dans le cadre de l'entretien. La question de la religion et de sa pratique n'a pas à être abordée.

[Le recruteur peut-il me demander si ma pratique religieuse fait obstacle à ma présence à certains moments de la semaine ou de l'année ou à l'exécution de certaines tâches ?](#)

Réponse : non, le recruteur peut s'assurer que vous répondez bien aux exigences inhérentes au poste et donc que vous pouvez être présent(e). Il n'a pas à aborder la question des contraintes liées à l'exécution des tâches sous l'angle de la religion. A ce titre, il n'a pas à prendre en considération les motifs pour lesquels vous ne répondriez pas à ces exigences.

Exemple : le poste proposé exige une présence le vendredi soir jusqu'à 20h. Le recruteur n'a pas à vous demander si vous pratiquez la religion juive et si la pratique de Chabbat remettrait en cause votre capacité à occuper le poste. Il peut cependant vous communiquer, lors de l'entretien, les horaires applicables dans la structure et vous faire confirmer qu'ils vous conviennent.

Un recruteur peut-il choisir ou rejeter ma candidature en raison de ma religion ?

Réponse : non, le choix d'un(e) candidat(e) en fonction de sa religion est discriminatoire.

[Un employeur peut-il privilégier le recrutement d'un\(e\) candidat\(e\) d'une confession particulière qui correspond à celle de la clientèle principale de son établissement ?](#)

Réponse : non, la composition de la clientèle ne peut pas justifier le recrutement d'un(e) candidat(e) en fonction de sa religion. Cette pratique est considérée comme discriminatoire.

J'ai mentionné mes convictions religieuses dans ma candidature. Le recruteur peut-il me refuser un entretien d'embauche ?

Réponse : vous n'avez pas l'obligation de les mentionner. Si vous le faites, cela ne saurait justifier le rejet de votre candidature. Le recruteur ne peut refuser de vous recevoir pour ce seul motif.

B - L'exécution du travail

Mon employeur peut-il me sanctionner si je refuse d'exécuter certaines des tâches qui m'incombent pour des raisons religieuses ?

Réponse : oui, votre refus d'exécuter une des tâches pour lesquelles vous avez été embauché(e) est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire.

Exemple : Recruté(e) comme boucher(e) et n'ayant fait valoir aucune objection lors de votre recrutement, vous refusez d'être en contact avec la viande de porc. (Jurisprudence Cass. soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738)

Attention toutefois, la tâche à effectuer ne doit pas conduire à la mise en danger du salarié. 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, en raison 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).

Invoquant un motif religieux, puis-je refuser d'obéir aux ordres de ma supérieure hiérarchique parce qu'elle est une femme ?

Réponse : non, votre refus d'exécuter une des tâches pour lesquelles vous avez été embauché(e) est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire, peu importe que le motif que vous invoquez ait un caractère religieux.

Au surplus, il s'agit d'un agissement sexiste interdit par le code du travail (cf article L. 1142-2-1 et les explications page 8).

Mon employeur peut-il me sanctionner pour m'être absenté(e) sans autorisation pour célébrer une fête religieuse ?

Réponse : oui. Si vous vous absentez sans autorisation, quel qu'en soit le motif, vous commettez une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire. Celle-ci devra toutefois être proportionnée et tenir compte du contexte, notamment des conséquences de cette absence pour les autres salariés, ou les clients de l'entreprise, et du caractère exceptionnel ou répété de ce type d'agissement.

Exemple :

- serveur, vous ne vous présentez pas le dimanche de Pâques pour assurer votre service au restaurant afin d'assister à l'office religieux,
- vous quittez l'entreprise plus tôt le vendredi soir pour fêter le Chabbat,

- vous ne venez pas travailler le jour de la fête de l'Aïd-el-Kebir, alors que votre employeur vous a refusé l'autorisation de vous absenter
- (Jurisprudence : Cass. soc., 16 déc. 1981, n° 79-41.300.) (Cf. aussi questions 28 à 31)

Mon employeur peut-il me contraindre à participer à un repas d'affaires alors que je ne le souhaite pas en raison de mes interdits alimentaires ?

Réponse : si votre participation à ce repas d'affaire fait partie du travail pour lequel vous avez été embauché votre employeur peut exiger votre présence. En revanche, il ne peut exiger que vous consommiez le repas.

Puis-je refuser la visite médicale obligatoire en raison de mes convictions religieuses ?

Réponse : non, vous êtes tenu(e) de vous soumettre à la visite médicale, qui est une obligation pour tous les salariés. Votre refus est constitutif d'une faute. (Jurisprudence : Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409.)

Mon employeur peut-il me contraindre à rompre un jeûne motivé par des raisons religieuses, comme le ramadan, ou m'interdire de l'observer s'il estime que cela fait obstacle à la bonne exécution de mon travail ? Peut-il me sanctionner pour l'avoir observé ?

Réponse : non, votre employeur ne peut vous y contraindre. Cette injonction constituerait une restriction à votre liberté de religion. Il ne peut pas vous sanctionner pour l'avoir observé. Toutefois, il y a lieu de prendre en compte les considérations suivantes :

- le fait de jeûner n'est pas en soi un élément caractérisant une impossibilité d'accomplir les tâches relevant du contrat de travail ; celle-ci doit être déterminée de façon objective en prenant notamment en compte la nature du poste occupé ou les horaires de travail. Ainsi, la situation d'un grutier et celle d'un agent administratif ne s'apprécient pas de la même façon. Il en est de même pour le/la salarié(e) travaillant tôt le matin ou en horaires du soir.
- votre employeur est fondé à prendre en compte les conséquences du jeûne de nature à mettre en péril votre sécurité, celle de vos collègues ainsi que celle des tiers intéressés. En effet, il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer cette sécurité.

Dans l'hypothèse où il est établi que vous n'êtes pas en capacité d'exécuter votre travail dans les conditions de sécurité requises, votre employeur doit vous retirer de votre poste de travail. Ce retrait constitue une mesure de précaution et de préservation de votre santé et de votre sécurité et, le cas échéant, de vos collègues et des tiers. Pendant la période non travaillée votre employeur peut maintenir votre rémunération mais n'y est pas tenu.

En outre, votre employeur peut procéder à un changement d'affectation sans que cela constitue sanction disciplinaire (Cass. ass. plén., 6 janv. 2012, n° 10-14.688).

Votre employeur peut par ailleurs aménager vos horaires de travail sous réserve que cela n'entrave pas l'organisation du travail et la bonne marche de l'entreprise. Dans tous les cas, les questions relatives à l'état de santé du salarié doivent être vues avec le médecin du travail.

Au-delà des obligations de votre employeur, notamment en matière de santé et de sécurité, en tant que travailleur, vous êtes également tenu(e) de prendre soin de votre santé et de votre sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par vos actes. Vous êtes donc également responsable.

[Mon employeur est-il tenu de prévoir une disposition imposant la neutralité religieuse des salariés dans le règlement intérieur de l'entreprise ?](#)

Réponse : non. La neutralité religieuse qui s'impose aux agents publics, ne s'applique pas aux salariés des entreprises privées qui ne gèrent pas un service public. Votre employeur peut cependant, sous des conditions encadrées par la loi, introduire certaines restrictions allant jusqu'à la neutralité dans le règlement intérieur (cf p 6 sur les apports de la loi du 8 août 2016 sur le travail).

[Le règlement intérieur de mon entreprise peut-il m'interdire de porter des tenues ou symboles religieux comme un voile islamique, une kippa ou un turban sikh ?](#)

Réponse : oui, mais à condition que cette restriction soit justifiée par des motifs répondant aux exigences posées par la loi. Ceux-ci peuvent par exemple tenir à la responsabilité de l'employeur de protéger la santé et la sécurité des salariés. Ces impératifs peuvent conduire à interdire le port de certaines tenues ou objets (couvre-chefs, bijoux, etc...).

Dans ce cas toutefois, ce n'est pas en raison de son caractère religieux que cette tenue est alors prohibée mais en raison de sa conséquence en matière de sécurité, ou d'hygiène ou d'organisation du travail.

Exemples :

- Le turban sikh ou le voile islamique et le port du casque de chantier ou d'une charlotte sont incompatibles. Il en est de même avec le port d'une simple casquette. Ce n'est donc pas le turban sikh ou le voile islamique qui peuvent être interdits mais tout accessoire faisant obstacle au port du casque ou de la charlotte alors qu'il/elle est obligatoire.
- Le port d'une chaîne avec une croix ou une étoile de David par du personnel infirmier peut présenter un risque pour la sécurité des patients. Il en est de même avec toute chaîne et pendentif de nature non religieuse. De la même façon que ci-dessus, ce n'est pas le symbole religieux qui peut être interdit par le règlement intérieur mais le port du bijou, indépendamment de sa signification.
- En outre, depuis la loi du 8 août 2016, le règlement intérieur peut contenir une clause de neutralité, notamment en matière d'expression des convictions religieuses, qui peut avoir des conséquences sur les règles vestimentaires (voir explications pages 6 et 7).
- Lorsque les motifs de la restriction tiennent à l'image ou aux intérêts commerciaux de l'entreprise, la question fait encore débat. La jurisprudence n'est pas définitivement fixée sur ce point.

À savoir : S'agissant plus particulièrement des restrictions tenant à l'exigence de la clientèle, la Cour de Justice de l'Union Européenne a été saisie en avril dernier, par la Cour de Cassation, d'une

question préjudicielle portant sur la légitimité pour une société prestataire de service informatique d'interdire, à la demande d'une entreprise cliente, qu'une de ses salariées s'y présente voilée.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'appliquer les mêmes règles à toutes les religions.

C - Le comportement dans l'entreprise

Mon employeur doit-il/peut-il me laisser manifester ma religion ?

Réponse : vous pouvez librement manifester votre religion. Cependant, les impératifs tenant à la santé, à la sécurité ou aux nécessités de la tâche à accomplir peuvent conduire votre employeur à prendre des dispositions ayant pour effet de limiter cette liberté.

Par ailleurs, la **loi sur le travail du 8 août 2016** donne la possibilité d'instaurer, dans le règlement intérieur, certaines restrictions à la liberté religieuse pouvant aller jusqu'à la neutralité si cela se justifie par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Les restrictions ne doivent dans ce cas pas être excessives au regard du but poursuivi et doivent prendre en compte de la nature des tâches à accomplir.

Enfin, il est préférable que ce type de clause soit mis en place à l'issue d'une concertation dans l'entreprise. Dans les deux cas, ces restrictions doivent être justifiées par les motifs définis par la **loi du 8 août 2016** ou par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En tout état de cause, la liberté de manifester sa religion trouve une limite dans le prosélytisme entendu comme le zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions, notamment, religieuses.

Mon employeur doit-il/peut-il m'interdire de manifester ma religion dans l'entreprise ?

Réponse : vous pouvez librement manifester votre religion. Cependant, les impératifs tenant à la santé, à la sécurité ou aux nécessités de la tâche à accomplir peuvent conduire votre employeur à prendre des dispositions ayant pour effet de limiter cette liberté.

Par ailleurs, la loi sur le travail du 8 août 2016 donne la possibilité d'instaurer, dans le règlement intérieur, certaines restrictions à la liberté religieuse pouvant aller jusqu'à la neutralité si cela se justifie par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Les restrictions ne doivent dans ce cas pas être excessives au regard du but poursuivi et doit prendre en compte de la nature des tâches à accomplir.

Enfin, il est préférable que l'insertion de ce type de clause dans le règlement intérieur soit précédée d'un échange dans l'entreprise. Dans les deux cas, ces restrictions doivent être justifiées par les motifs définis par la **loi du 8 août 2016** ou par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En tout état de cause, la liberté de manifester sa religion trouve une limite dans le prosélytisme entendu comme le zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions, notamment, religieuses.

Mon employeur peut-il m'interdire d'installer des objets religieux dans mon espace de travail ?

Exemples

: avoir une ménorah sur le bureau / accrocher un crucifix

Réponse : Vous pouvez être autorisé(e) à disposer des objets personnels, y compris religieux, dans votre espace de travail sous réserve que cela ou ne cause pas un trouble objectif dans l'entreprise. Ainsi, la réponse pourra varier selon que vous disposez d'un bureau seul ou non ou que vous travaillez ou non dans un espace où vous recevez de la clientèle.

Si votre employeur souhaite inscrire le principe neutralité dans le règlement intérieur de l'entreprise, la **loi du 8 aout 2016**, précise les conditions de mise en œuvre d'une telle disposition (cf. question 15).

[Mon employeur peut-il m'interdire de discuter de religion dans l'entreprise ?](#)

Réponse : non. De façon générale, votre employeur ne pas vous interdire toute conversation personnelle quel qu'en soit le thème. Il en est ainsi des discussions relatives à la religion, sauf si la nature, les modalités et les circonstances de ces échanges provoquent un trouble objectif dans l'entreprise ou constituent une faute. Est ainsi de nature à constituer un trouble objectif le comportement d'un salarié qui, au nom de ses convictions religieuses, adresse de manière répétée et insistante des remarques à ses collègues de travail sur leur comportement, leur tenue, leur vie personnelle, cette attitude créant et nourrissant un climat de tensions au sein de la communauté de travail. (Jurisprudence : CE 25 janvier 1989 N° 64296 (S.I.T.A.)) (cf. aussi question 20 relative au prosélytisme)

[Mon employeur peut-il m'interdire, dans l'entreprise, de faire du prosélytisme ? Peut-il me sanctionner ?](#)

Réponse : Le prosélytisme, entendu comme le zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions, notamment, religieuses à d'autres salariés, est interdit dans l'entreprise. Il constitue un abus de la liberté d'expression dont jouit le salarié. Il peut donc être constitutif d'une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire.

Exemple : ont été reconnus comme constituant des faits de prosélytisme :

- Un animateur d'un camp de centre de loisirs qui procède à la lecture de la Bible et distribue des prospectus en faveur des témoins de Jéhovah aux enfants (CPH Toulouse, 9 juin 1997) ;
- Un salarié manutentionnaire-livreur qui ponctue son activité professionnelle d'invocations et de chants religieux (Cour d'appel de Basse-Terre n° 06/00095 du 6 novembre 2006).

[Mon employeur doit-il/peut-il filtrer l'accès internet de l'entreprise pour m'empêcher de consulter des sites en lien avec la religion ?](#)

Réponse : La connexion internet mise à la disposition des salariés est un outil de travail. Votre employeur peut donc filtrer l'accès aux sites internet qui n'ont pas de finalité professionnelle. Cependant, la loi ne l'y oblige pas.

[Mon employeur peut-il organiser un moment de partage dans l'entreprise pour fêter Noël ou l'Aïd El Kebir ?](#)

Réponse : Rien ne l'interdit. Cependant, cet événement ne doit pas exclure certains salariés. Tous doivent y être conviés, et chacun doit pouvoir y participer s'il le souhaite, sans discrimination.

Mon employeur souhaite célébrer une fête religieuse au sein de l'entreprise et me demande d'y participer. Puis-je refuser ?

Exemple : mon employeur exige la présence de tous les salariés lors de la fête de Noël dans l'entreprise ?

Réponse : non, votre employeur ne peut pas exiger que vous y participiez. Vous contraindre à participer à une telle manifestation constitue une atteinte injustifiée à votre liberté personnelle.

Cette participation doit être distinguée de la présence à cette manifestation qui peut être requise au regard des tâches qui vous sont confiées, par exemple si votre mission consiste à y assurer la sécurité.

Je souhaite organiser une fête religieuse au sein de mon entreprise. Mon employeur peut-il refuser ?

Exemple : Installer une crèche dans l'entreprise à l'occasion des fêtes de Noël.

Réponse : la loi n'impose à votre employeur ni de donner une suite favorable à une telle demande ni de la refuser. Il s'agit d'un événement extra professionnel au même titre qu'une autre fête d'entreprise.

Dans le cadre de son pouvoir de direction il lui appartient de déterminer la réponse à apporter. Le climat social, le souci d'équilibre entre les demandes de nature confessionnelle constituent des éléments essentiels à sa prise de décision. L'employeur devra traiter toutes les demandes de ce type selon les mêmes critères.

Mon employeur peut-il me sanctionner pour avoir adopté une attitude différente envers mes collègues en invoquant mes convictions religieuses dès lors que cela ne concerne pas l'exécution directe de mon contrat de travail ?

Exemple : A la machine à café, vous refusez de saluer, de communiquer ou de vous adresser à une personne de sexe différent, ou à des salariés d'une autre religion.

Réponse : Si on ne peut imposer en soi une forme de salut, en revanche peut être sanctionnée toute attitude ayant un objet ou pour effet d'ignorer une personne ou de lui manifester une forme de mépris en raison de son sexe, de sa religion, de ses convictions ou de ses origines.

L'employeur pourra donc être amené à rappeler dans le règlement intérieur l'obligation de se comporter de manière respectueuse envers tous et sans faire de différence de traitement en fonction du sexe ou de la religion. Le non-respect de cette clause pourra entraîner une sanction qui devra être proportionnée

Enfin lorsque votre comportement sans être fautif (c'est à dire sans que la volonté discriminatoire puisse être démontrée), perturbe de façon significative le bon fonctionnement de l'entreprise, un licenciement pour trouble objectif peut être envisagé.

Il s'agit toutefois d'un type de licenciement très particulier (cf définition du trouble objectif). Non fautif, il doit reposer sur des éléments concrets et objectifs qui permettent d'établir de façon non équivoque que la relation de travail ne peut pas être maintenue.

Mon employeur doit-il/peut-il m'interdire de prier sur mon lieu de travail ?

Réponse : Il convient de distinguer selon qu'il s'agit du lieu de travail ou du temps de travail. Vous pouvez prier, pendant votre temps de pause, dans votre bureau si cela ne perturbe pas l'organisation du travail. En revanche, s'il vous le faites sur votre temps de travail ou que cela gêne l'exécution du travail de vos collègues, une interdiction est justifiée. (cf. aussi question 27)

Puis-je prier pendant mes heures de travail ?

Réponse : Pendant les heures de travail, vous êtes tenu(e) d'exécuter le travail pour lequel vous avez été embauché(e). Votre employeur peut donc exiger de vous que vous vous y consacriez pleinement.

D - L'organisation du temps de travail

Suis-je tenu(e) de faire connaître à mon employeur le motif religieux de ma demande de congé ? Si je précise que ce motif est de nature religieuse, est-il tenu de me l'accorder ?

Réponse : non. Vous n'êtes pas tenu(e) de justifier du motif religieux de votre demande. Si vous le faites, votre employeur n'est pas pour autant tenu de vous accorder ce congé. Cependant, la réponse que votre employeur apportera à votre demande doit être fondée sur des raisons objectives, c'est-à-dire étrangères à toute discrimination. Si votre absence perturbe l'organisation du travail, si des nécessités de service le justifient, il est en droit de vous refuser cette demande. En revanche, il ne peut le faire en raison du motif religieux que vous invoquez.

Je souhaite remplacer les jours chômés dans l'entreprise par les jours de fêtes correspondant à ma religion. Mon employeur peut-il refuser cette demande ?

Exemple : Je souhaite travailler le 25 décembre en contrepartie de mon absence le 7 janvier (Noël orthodoxe)

Réponse : oui. Si l'entreprise est fermée le 25 décembre votre employeur peut refuser de faire droit à cette demande. Il peut vous demander de prendre un jour de congé ou vous accorder une autorisation exceptionnelle d'absence pour fête religieuse. Il doit veiller à ne pas prendre une décision différente en fonction de la religion de celui qui fait la demande, ce qui serait considéré comme discriminatoire.

Mon (ma) collègue et moi avons déposé une demande de congé pour le même jour. Suis-je prioritaire si ma demande de congé a un motif religieux ?

Réponse : non. Votre employeur n'a pas à s'interroger sur le motif de votre demande et vous n'avez pas l'obligation de l'en informer. Si vous le faites néanmoins, et si les nécessités de service empêchent que vous et votre collègue soyez absent(e)s en même temps, votre employeur peut refuser l'une des demandes. Il devra fonder sa décision sur un motif objectif non lié à la religion. Par exemple, il pourra donner priorité au premier des deux qui en a fait la demande ou à celui des deux à

qui a été refusée une demande de congé précédente.
(Cf. aussi question 28]

Mon employeur a accordé un congé à un(e) collègue qui le motivait par une obligation religieuse. Je demande également un congé pour motif religieux. Mon employeur est-il tenu de me l'accorder ?

Réponse : non. De même que votre collègue n'était pas tenu de le faire, vous n'avez pas l'obligation d'informer votre employeur du motif de votre demande de congé. Si vous le faites néanmoins le bon fonctionnement de l'entreprise peut justifier un refus. La seule circonstance que votre collègue, qui invoquait un motif religieux, ait obtenu ce congé ne lui impose pas de faire droit à votre demande.

Attention cependant, votre employeur ne peut pas fonder sa décision, qu'elle soit favorable ou non, sur le motif tiré de votre religion. Une telle attitude serait discriminatoire.

Mon employeur doit-il/peut-il adapter les horaires de travail en fonction de pratiques religieuses ?

Exemple : mon employeur peut-il décider de ne pas faire travailler ses salariés le vendredi soir du fait du Chabbat ?

Réponse : 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. Il peut aménager les horaires en fonction des contraintes de ses salariés. Mais la loi ne l'y oblige pas.

E - La vie collective

Je demande la mise à disposition d'une salle pour pouvoir prier. Mon employeur peut-il refuser ?

Réponse : oui. Il n'est pas tenu d'accepter. Cependant, rien ne le lui interdit.

Puis-je occuper sans autorisation une salle de réunion pour prier ?

Réponse : non. Les salles de réunion constituent un espace dédié au travail. Si vous occupez cette salle sans autorisation, quel qu'en soit le motif, votre employeur est fondé(e) à vous demander de quitter la pièce.

Si mon employeur a mis une salle de prière à la disposition de salariés d'une même confession, est-il tenu de faire de même pour les salariés d'autres confessions ?

Réponse : si votre employeur a accordé un avantage aux salariés d'une religion et qu'il le refuse à d'autres, il prend le risque que ce refus soit considéré comme discriminatoire. Il n'est pas tenu de mettre à disposition autant de salles qu'il a eu de demandes. Il peut par exemple instaurer des horaires d'accès pour chaque religion pour un même local.

Je souhaite que mon restaurant d'entreprise propose des repas spécifiques prenant en compte les interdits alimentaires de ma religion. Mon employeur peut-il refuser ?

Réponse : oui, votre employeur n'est pas tenu de prendre en compte vos interdits alimentaires. Cependant, une offre alimentaire variée pourra satisfaire une majorité de salariés, que leurs choix alimentaires soient liés à la religion ou non. (cf. aussi question n°11)

Mon employeur peut-il me refuser l'accès à certains équipements de l'entreprise pour des motifs religieux ?

Exemple : mon employeur m'interdit de mettre des aliments non casher ou non halal dans le réfrigérateur mis à la disposition des salariés.

Réponse : non, il ne peut vous interdire l'accès aux équipements collectifs pour des motifs religieux. Une telle interdiction est discriminatoire.

Le comité d'entreprise peut-il financer des projets à portée confessionnelle ?

Exemple : le comité d'entreprise peut-il financer un pèlerinage à Lourdes ?

Réponse : rien ne l'interdit. Cependant, le comité d'entreprise est également soumis au principe de non-discrimination. Il doit donc veiller à équilibrer les prestations proposées afin que tous les salariés puissent y avoir un égal accès, quelle que soit leur religion, et que les projets financés puissent satisfaire le plus grand nombre de salariés de l'entreprise.

Mon employeur peut-il collecter des informations relatives à ma religion ? Mentionner ces informations dans les outils de gestion ou d'évaluation des personnels ? Peut-il me demander ma religion dans le cadre de l'élaboration d'un baromètre social de l'entreprise ?

Réponse : non, les informations personnelles relatives aux salariés ne peuvent être collectées que si elles sont nécessaires et pertinentes. Elles ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier leurs aptitudes professionnelles et doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de celles-ci. La religion des salariés n'est une information ni pertinente ni nécessaire. Dès lors, elle ne peut ni être demandée ni être consignée. Une décision de gestion fondée sur un motif religieux est considérée comme discriminatoire.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/relations-au-travail/pouvoir-de-direction/guide-du-fait-religieux-dans-les-entreprises-privees/article/salaries-le-fait-religieux-en-questions-reponses>