

L'interdiction de toute discrimination

« Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances » Préambule de la Constitution française de 1946.

La discrimination religieuse qu'est-ce que c'est ?

C'est le fait de traiter de manière défavorable une personne, en raison de ses convictions religieuses vraies ou supposées.

45.000€ d'amende
3 ANS d'emprisonnement

C'est la peine maximale encourue pour les refus d'embauche, sanctions ou licenciements fondés sur la religion.

Restrictions éventuelles à la liberté de manifester ses convictions

Le Code du travail permet à l'employeur d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprises si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Les limites admises concernent deux domaines :

La protection des individus



Respect des règles de sécurité et d'hygiène

Ex : Un maçon ne peut refuser le port du casque au motif que ses convictions lui interdisent de couper ses cheveux, un salarié ne peut refuser une visite médicale au motif que sa religion lui interdit de se dévêtir devant une personne du sexe opposé.



Les libertés ne doivent pas relever du prosélytisme (un salarié ne peut tenter d'imposer ses idées et ses convictions à autrui).

Ex : Un animateur ne peut pas lire la Bible aux enfants, un formateur ne peut pas profiter de ses fonctions pour faire du prosélytisme

La bonne marche de l'entreprise



Respect de l'organisation du travail (horaire, lieux, stratégie commerciale...)

Ex : L'employeur peut spécifier dans le contrat de travail le caractère impératif du port d'un uniforme dans le cadre d'une mission le nécessitant.



Bon déroulement de la mission

Ex : L'employeur peut intervenir si un salarié du rayon boucherie refuse d'être en contact avec la viande de porc ou si un salarié refuse d'être sous l'autorité d'une femme au nom de ses convictions.



Impératifs commerciaux

Ex : La Cour de Cassation a rappelé qu'un employeur peut, en raison des « intérêts de l'entreprise » prévoir dans son règlement une « clause de neutralité ». Cela suppose une évaluation au cas par cas.



« La volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime » Arrêt Smith et Grady