

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'inscrire une clause de neutralité sur certains postes ou d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise si cela est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché. Les limites admises concernent deux domaines :

La protection des individus



Respect des règles de sécurité et d'hygiène

Ex : Une chimiste ne peut refuser d'ôter son foulard au motif que ses convictions religieuses lui interdisent de montrer 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.



Tout prosélytisme (qui se caractérise par un comportement, des écrits ou des paroles visant à susciter l'adhésion) peut être interdit

Ex : Un animateur d'un centre de loisirs ne peut pas profiter de ses fonctions pour lire un texte religieux aux enfants.

La bonne marche de l'entreprise



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

Ex : L'octroi d'une autorisation d'absence ne doit pas perturber l'organisation du service. L'employeur peut sanctionner un salarié s'il refuse d'être sous l'autorité d'une femme au nom de ses convictions.



Aptitudes nécessaires à la mission

Ex : L'employeur peut sanctionner un salarié du rayon boucherie s'il refuse d'être en contact avec de la viande de porc.



Impératifs commerciaux

Ex : A certaines conditions, un employeur peut prévoir dans le règlement intérieur une clause de neutralité appliquée aux salariés se trouvant en contact avec les clients.



« La volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime » Arrêt Smith & Grady de la Cour Européenne des droits de l'Homme du 27 septembre 1999.