

Délibération n° 2009-117 du 6 avril 2009

Religion – Convictions - Emploi – Emploi privé – Règlement intérieur - Avis

La liberté de religion et de convictions s'applique dans l'entreprise privée dans les limites que constituent l'abus du droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pression à l'égard d'autres salariés.

Le Code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

A ce jour, il est admis que deux types de considérations peuvent justifier une restriction à la liberté de religion et de conviction : d'une part, des impératifs de sécurité au travail et de santé, et d'autre part en raison de la nature des tâches à accomplir par le salarié.

Lorsque la restriction de cette liberté est justifiée par la nature spécifique des tâches à accomplir, les modalités et les conséquences de cette restriction doivent pouvoir être discutées avec les intéressés afin de concilier au mieux leurs convictions et les intérêts de l'entreprise.

Le juge exige la justification au cas par cas de la pertinence et de la proportionnalité de la décision au regard de la tâche concrète du salarié et du contexte de son exécution afin de démontrer que la restriction repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le Collège

Vu l'article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme,

Vu la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000,

Vu le code du travail et notamment ses articles L.1121-1 et 1321-3,

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie à plusieurs reprises par des entreprises d'une demande d'avis sur la légalité de l'introduction d'un nouvel article dans leur règlement intérieur visant à réglementer le port de signes religieux et politiques de leurs salariés.
2. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité adopte l'avis annexé à la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER