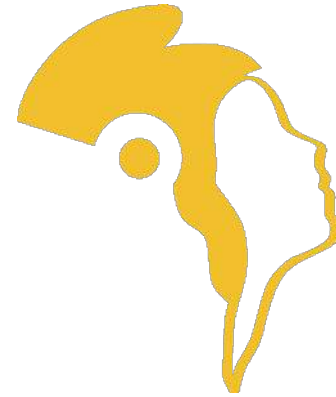

Laïcité et gestion du fait religieux dans l'entreprise privée



Principe de laïcité

- Liberté
- Égalité
- Séparation État / cultes
- Neutralité de l'État



En vidéo : [*La laïcité en 3 minutes*](#)

Principe de laïcité

- Liberté
- Égalité
- Séparation État / cultes
- Neutralité de l'État

À qui s'applique l'obligation de neutralité ?

- Fonctionnaires
- Contractuels du secteur public
- Stagiaires & apprentis du public
- Salariés d'entreprises publiques
- Salariés des bailleurs sociaux et des entreprises de transport ferroviaire de passagers
- Salariés d'entreprises privées qui exécutent une mission de service public
- Salariés d'autres entreprises ou associations privées



Cadre applicable aux entreprises privées

Les entreprises n'ont **pas le droit de discriminer leurs employés** (ou les candidats à l'emploi) sur la base de leur appartenance réelle ou supposée à une religion. De même, elles ne doivent pas porter atteinte de manière excessive à leurs **libertés fondamentales**, notamment religieuses.

La liberté – notamment religieuse – de chacun est protégée, y compris au sein des entreprises privées, et il ne peut y être apporté de restrictions que dans certains cas précis et encadrés. **La liberté est donc la norme, et la restriction est l'exception.**

En France, le code du travail ne permet à l'employeur d'apporter des restrictions aux libertés individuelles au sein de l'entreprise que si elles sont **justifiées par la nature de la tâche** à accomplir et **proportionnées au but recherché**.

Il existe aujourd'hui **6 critères** qui peuvent justifier une limitation des manifestations de ses convictions au travail.

Six critères de justification des restrictions

Trois critères concernent la protection des individus :

- Le respect des conditions d'**hygiène et de santé**
- Le respect des conditions de **sécurité et de sûreté**
- La prohibition du **prosélytisme abusif**

Trois critères concernent la bonne marche de l'entreprise :

- Le respect des missions inscrites au **contrat de travail**
- Le respect du **bon fonctionnement** de l'entreprise
- La protection des **intérêts économiques** de l'entreprise

Salariés : la possibilité d'une clause de neutralité

Les **entreprises privées** peuvent inscrire une **clause de neutralité** dans leur règlement intérieur, depuis la loi Travail de 2016, mais sous certaines conditions.

Cette clause doit être :

- **générale et indifférenciée** : neutralité au sens global, donc religieuse, politique, philosophique, etc. ;
- **spéciale** : elle s'applique principalement aux salariés en contact direct avec la clientèle ou les partenaires ;
- **si un salarié refuse cette neutralité**, il y a obligation de reclassement, dans la mesure du possible, dans un poste non concerné par cette obligation ;
- **clause motivée par un besoin véritable**, qui ne peut être atteint autrement.

LE FAIT RELIGIEUX POUR LES ENTREPRISES : UN DÉFI POUR LES MANAGERS



66%

des managers observent
régulièrement ou
occasionnellement des
faits religieux au travail



54%

des cas nécessitent
une intervention
managériale



21%

des situations nécessitant
une intervention managériale
sont marquées par des
blocages et des conflits

MANIFESTATIONS DU FAIT RELIGIEUX

LES PLUS OBSERVÉES :

