

I. Base documentaire

A. Les textes fondamentaux

Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789	Article 10 - Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi. Article 11 - La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi.
Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris par le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958,	5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.
Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948	Article 2 - 1. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation...
Constitution du 4 octobre 1958	Article 1^{er} - La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée. La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.
Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950	Article 9 - Liberté de pensée, de conscience et de religion 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites. 2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui

Pacte national relatif aux droits civils et politiques de 1966 et Convention internationale des droits de l'enfant de 1989	<u>Complètent l'article 18 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 en protégeant la liberté de religion et de conviction et n'envisageant comme limites que celles posées par la loi et rendues nécessaires par la sécurité, l'ordre, la santé et la moralité publique, les libertés et droits fondamentaux d'autrui.</u>
Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000	Article 10 - Liberté de pensée, de conscience et de religion 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites. 2. Le droit à l'objection de conscience est reconnu selon les lois nationales qui en régissent l'exercice.
Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail	« La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement »

B. Le code du travail et le code pénal

Article L.1121-1 du code du travail	Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.
Article L. 1142-2-1 du code du travail	Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
Article L.1132-1 du code du travail	Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.
Article L.1132-4 du code du travail	Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du présent chapitre est nul.

Article L.1133-1 du code du travail	L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.
Article L. 1221-1 du code du travail	Le contrat est exécuté de bonne foi.
Article L. 1221-6 du code du travail	Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.
Article L. 1222-2 du code du travail	Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.
Article L.1321-3 du code du travail	Le règlement intérieur ne peut contenir : 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ; 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.
Article L.1321-2-1 (issu de la loi sur le travail du 8 août 2016)	Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.
Article L. 4122-1 du code du travail	Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.
Article 225-1 du code pénal	Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle,

	de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.
Article 225-2 du code pénal	La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste : 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ; 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ; 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ; 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ; 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

C. Le Défenseur des droits (HALDE)

Référence	Mots-clés
N° 2008-10, 14 janv. 2008	Régime alimentaire d'un candidat à un poste d'animateur en classe de mer. Question posée par le recruteur.
N° 2008 - 32 du 3 mars 2008	Restriction au port de signes religieux – Principe de justification et de proportionnalité.
N ° 2009-117,6 avr. 2009,	Règlement intérieur - Restriction au port de signes religieux - Impératifs de sécurité au travail, de santé ou d'hygiène. Le contact avec la clientèle n'est pas, en soi, une justification légitime.
N° 2010-166, 18 oct. 2010	Refus de se soumettre aux règles d'hygiène imposées par l'activité.
N° 2011-37, 21 mars 2011	Extériorisations des croyances gênant les autres salariés et certains clients .
N°2011-67 du 28 mars 2011	Recommandation suite à consultations de personnalités issues du secteur privé, des entreprises privées et publiques dans plusieurs domaines d'activités, de personnalités qualifiées, des partenaires sociaux,

D. Avis et rapports

Observatoire de la laïcité	Rapports annuels Guide Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée
Conseil d'Etat Assemblée générale du 27 novembre 1989	Avis n°346893 relatif au port de signes d'appartenance à une communauté religieuse à l'école publique.
Commission nationale consultative des droits de l'homme Assemblée plénière du 26 septembre 2013	Avis sur la laïcité
Conseil d'Etat Assemblée générale du 19 décembre 2013	Etude demandée par le Défenseur des droits
Conseil économique, social et environnemental Recommandations de novembre 2013	Avis sur le fait religieux dans l'entreprise

E. Jurisprudence nationale

(Cour de cassation/Conseil d'Etat/Conseil Constitutionnel)

Référence	Mots-clés
Cass. soc., 16 déc. 1981, n° 79-41.300	Absence non autorisée - Motif religieux - Licenciement validé.
Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409P	Refus de se soumettre à la visite médicale obligatoire – Motif religieux - Licenciement validé
CE 25 janvier 1989 N° 64296 société industrielle teinture et apprêts (S.I.T.A.)	Règlement intérieur - Interdiction générale de toutes les conversations étrangères au service – Disposition irrégulière.
C.Constit., 27 juillet 1994, n°94-343/344	Sauvegarde de la dignité de la personne humaine- principe à valeur constitutionnel
CE, 27 octobre 1995, n°136727, commune de Morsang sur orge	Respect de la dignité de la personne – composante de l'ordre public
Cass. soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738P	Refus d'exécuter le travail- Motif religieux – Licenciement validé.
Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 08-45.509	Refus d'exécuter le travail – Mise en danger du salarié en raison de sa religion– Licenciement non fondé.
Cass. Ass. plén., 6 janvier 2012, n° 10-14.688P	Changement d'affectation - Sécurité du personnel et des tiers – N'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire.
Cass. Ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369P	Règlement intérieur d'une crèche - Neutralité - disposition validée au regard des conditions de fonctionnement de l'établissement.
Cass. soc., 1er juillet 2015, n° 14-13.871	Liberté d'expression des salariés –Message à connotation religieuse ou politique – seul l'abus peut justifier un licenciement.

F. Cour Européenne des Droits de l'Homme

Date	Objet
11 janvier 2005, n 35753/03 Suku Phull c/ France	Contrôles de sécurité –Demande de retrait du turban sikh validé – Requête irrecevable.
10 nov. 2005, n° 44774/98 Sahin c./Turquie	Port d'un vêtement ou d'un signe religieux –Pas un acte de prosélytisme.
13 avr.2006, n° 55170/00 Kosteski c./République yougoslave de Macédoine	Absence sans autorisation – Motif religieux - Sanction disciplinaire justifiée.
15 janvier 2013 n°48420/10 Eweida c./Royaume-Uni	Interdiction du port d'un pendentif religieux -Image de marque de la compagnie - disposition disproportionnée au regard des éléments de contexte.
15 janvier 2013 n°459842/10 Chaplin c./Royaume-Uni	Protection de la santé et de la sécurité des patients - Restriction légitime à la liberté de manifester sa de religion)
15 janvier 2013 n°36516/10 Mc Farlane c./Royaume-Uni	Refus d'exécuter le travail – Motif religieux - Licenciement justifié.