

Emploi et fait religieux

2 situations à distinguer



La fonction
publique et
les missions
de service
public



L'entreprise
privée

عَلْمَانِيَّة

Emploi et fait religieux



عَلْمَانِيَّة

2 situations à distinguer

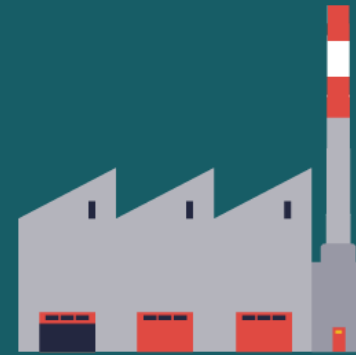


La fonction publique et les missions de service public

Devoir de neutralité des agents de service public 
Le fonctionnaire doit exercer ses fonctions à l'égard de tous les administrés dans les mêmes conditions, qu'ils qu'ils soient leurs supérieurs hiérarchiques ou collègues, leur épouse, leur sœur, et doit s'abstenir de tout favoritisme ou partialité.



- Tous les employés et agents publics, des hôpitaux, de la police, enseignants et de l'éducation nationale.
- Tous les organismes à qui les pouvoirs publics confèrent une mission de service public (poste employé, le CAF, la poste, services associatifs...)
- Quelque soit le statut (titulaires, contractuels, stagiaires...)



L'entreprise privée

Dans l'entreprise : **liberté d'opinion** au travail



Le Code du Travail protège le salarié et interdit toute discrimination fondée sur son origine, son sexe, son âge, son handicap, son état de santé, ses opinions politiques, ses opinions religieuses, ses opinions philosophiques, son appartenance à une organisation syndicale, son appartenance à une organisation professionnelle, son appartenance à une organisation de défense des consommateurs, son appartenance à une organisation de défense de l'environnement, son appartenance à une organisation de défense de la culture, son appartenance à une organisation de défense de la langue, son appartenance à une organisation de défense de la région, son appartenance à une organisation de défense de la famille, son appartenance à une organisation de défense de la jeunesse, son appartenance à une organisation de défense de la vieillesse, son appartenance à une organisation de défense de la santé, son appartenance à une organisation de défense de la sécurité, son appartenance à une organisation de défense de la justice, son appartenance à une organisation de défense de la paix, son appartenance à une organisation de défense de la liberté, son appartenance à une organisation de défense de la démocratie, son appartenance à une organisation de défense de la République, son appartenance à une organisation de défense de la Nation.

Le Code du Travail protège le salarié et interdit toute discrimination fondée sur son origine, son sexe, son âge, son handicap, son état de santé, ses opinions politiques, ses opinions religieuses, ses opinions philosophiques, son appartenance à une organisation syndicale, son appartenance à une organisation professionnelle, son appartenance à une organisation de défense des consommateurs, son appartenance à une organisation de défense de l'environnement, son appartenance à une organisation de défense de la culture, son appartenance à une organisation de défense de la langue, son appartenance à une organisation de défense de la région, son appartenance à une organisation de défense de la famille, son appartenance à une organisation de défense de la jeunesse, son appartenance à une organisation de défense de la vieillesse, son appartenance à une organisation de défense de la santé, son appartenance à une organisation de défense de la sécurité, son appartenance à une organisation de défense de la justice, son appartenance à une organisation de défense de la paix, son appartenance à une organisation de défense de la liberté, son appartenance à une organisation de défense de la démocratie, son appartenance à une organisation de défense de la République, son appartenance à une organisation de défense de la Nation.

Devoir de neutralité des agents du service public :



Le fonctionnaire doit assurer ses fonctions à l'égard de tous les administrés dans les mêmes conditions, quels que soient leurs opinions religieuses ou politiques, leur origine, leur sexe, et **doit s'abstenir de manifester ses opinions.**



Concerne :

- Tous les employé.e.s des mairies, des hôpitaux, de la police, enseignant.e.s de l'éducation nationale...
- Tous les organismes à qui les pouvoirs publics confient une mission de service public : pôle emploi, le CAF, la poste, certaines associations

Dans l'entreprise : liberté religieuse au travail



Un cadre juridique qui garantit la liberté de conviction

Liberté prévue par la convention européenne des droits de l'homme

+

interdiction de toute discrimination religieuse (constitution, code du travail, code pénal...)

Au plan juridique une discrimination correspond à un traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe de personnes par rapport à un autre, dans une situation comparable et en raison de critères prohibés par la loi dont

"Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion"



mais des restrictions possibles à la liberté de manifester ses convictions



Dans certains cas qui répondent à "une exigence professionnelle essentielle et déterminante"(art1133-1 du code du travail), les employeurs peuvent utiliser des critères discriminatoires "pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée":

- ces limitations doivent être **ciblées** en fonction du travail des salariés (pas limitation générale) : "justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché" (code du travail)



Les limites reconnues sont généralement :

- la **protection des individus** (mesures d'hygiène et de sécurité, pas de prosélytisme)
- la **bonne marche de l'entreprise** : respect des heures de travail, organisation nécessaire à la mission, intérêt commercial....

Article L1321-2-1 / Créé par LOI n°2016-1088 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**.

Un cadre juridique qui garantit la liberté de conviction

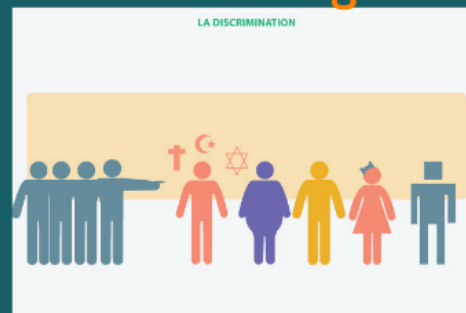
Liberté prévue par la convention européenne des droits de l'homme

+

interdiction de toute discrimination religieuse
(constitution, code du travail, code pénal...)

Au plan juridique une discrimination correspond à un traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe de personnes par rapport à un autre, dans une situation comparable et en raison de critères prohibés par la loi dont

"Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion"



mais des restrictions possibles à la liberté de manifestes ses convictions



Dans certains cas qui répondent à "une exigence professionnelle essentielle et déterminante"(art1133-1 du code du travail), les employeurs peuvent utiliser des critères discriminatoires "pour autant que l'**objectif soit légitime et l'exigence proportionnée**":

- ces limitations doivent être **ciblées** en fonction du travail des salariés (pas limitation générale) : "justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché" (code du travail)



Les limites reconnues sont généralement :

- la **protection des individus** (mesures d'hygiènes et de sécurité, pas de prosélytisme)
- la **bonne marche de l'entreprise** : respect des heures de travail, organisation nécessaire à la mission, intérêt commercial....

Article L1321-2-1 / Créé par LOI n°2016-1088 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**.