

Délibération n° 2007-301 du 13 novembre 2007

Emploi privé / Religion / Autorisation d'absence / Rappel à la loi / Recommandation

En sa qualité de salarié, le travailleur se trouve sous la subordination de l'employeur qui dispose d'un pouvoir d'organisation et de direction. Cependant, la religion peut être une composante de la vie personnelle du salarié.

Si toute discrimination fondée sur les convictions religieuses est prohibée lors de l'exécution du contrat de travail, des limitations peuvent être imposées dès lors qu'elles sont justifiées et proportionnées notamment par l'organisation du travail dans l'entreprise.

Il en résulte que l'employeur doit justifier, par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le refus d'accorder une autorisation d'absence pour fête religieuse.

Le Collège :

Vu le Code du travail ;

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 :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 3 octobre 2006 par un représentant syndical d'une réclamation relative à des autorisations d'absence pour fêtes religieuses, accordées par la société Y.

Le représentant syndical X a adressé, le 2 octobre 2006, un courrier au Directeur Général de la société Y lui faisant part d' « *une différence de traitement entre les salariés d'origines et de religions différentes* ».

Il est ainsi mentionné que « *l'autorisation d'absence pour la journée du Kippour est proposé aux salariés concernés - et c'est une très bonne chose que j'aimerais voir appliquer dans d'autres entreprises ; par contre, le jour de l'Aïd, fête chère et importante pour une partie de votre personnel qui travaille consciencieusement malgré le ramadan, ne l'est pas. Je ne doute pas que votre souci d'éviter toute discrimination vous entraînera à réparer cet oubli* ».

Le représentant syndical X, n'ayant reçu aucune réponse de la société, a saisi la haute autorité.

La société Y a refusé toute forme de coopération avec les services de la haute autorité, lors de la phase d'enquête.

En sa qualité de salarié, le travailleur se trouve sous la subordination de l'employeur qui dispose d'un pouvoir d'organisation et de direction. Cependant, dans l'entreprise, le salarié ne peut pas totalement faire abstraction de ses opinions ni de sa vie spirituelle.

Conformément à l'article L.120-2 du Code du travail, « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

L'article L.122-45 du Code du travail interdit toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, fondée sur les convictions religieuses.

Le droit du travail s'efforce de concilier des intérêts antagonistes : d'une part, la subordination inhérente au contrat de travail et la finalité de l'entreprise et, d'autre part, la fixation de limites que cette subordination ne saurait franchir sans porter atteinte aux libertés du citoyen-salarié.

Le Code du travail impose donc un subtil équilibre entre liberté religieuse et intérêt de l'entreprise. Si toute discrimination fondée sur les convictions religieuses est prohibée lors de l'exécution du contrat de travail, des limitations peuvent être imposées dès lors qu'elles sont justifiées et proportionnées notamment par l'organisation du travail dans l'entreprise.

Aucune disposition du Code du travail ne porte sur les autorisations exceptionnelles d'absence liées à une fête religieuse.

L'employeur, qui assume la responsabilité et les risques de la bonne marche de l'entreprise, exerce vis-à-vis de ses salariés un pouvoir de direction et de discipline.

Sous réserve du détournement de pouvoir, l'employeur peut refuser une autorisation d'absence le jour d'une fête religieuse, si celle-ci perturbe l'organisation du travail dans l'entreprise.

Toute demande de congé ou d'autorisation d'absence exceptionnelle est soumise à la décision du chef de service.

Or, s'agissant de la société Y, le service juridique n'a pas été en mesure d'examiner et de vérifier si le refus de principe d'autorisation d'absence pour la fête de l'Aïd, opposé à certains salariés, était justifié par des raisons objectives et légitimes.

En conséquence, le Collège de la haute autorité rappelle à la société Y les dispositions de l'article L.122-45 du Code du travail aux termes desquelles « *aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses convictions religieuses* ».

Afin de concilier notamment « liberté religieuse/contingences économiques de l'entreprise », le Collège recommande au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité d'inscrire dans le Code du travail une procédure d'autorisation d'absence, transparente et contrôlable, fondée sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination, en vue de faciliter les demandes d'absences des salariés du secteur privé, par la pose d'un jour de congé ou d'une JRTT, sous réserve des nécessités de service, et ce, dans un délai de six mois à compter de la notification de la présente délibération et d'en rendre compte à la haute autorité.

Le Président

Louis SCHWEITZER