

LE CAS SOCIAL

Février - Mars 2023

RAMADAN : QUELS DROITS ET OBLIGATIONS POUR LE SALARIE ET L'EMPLOYEUR ?

La ligne de conduite à suivre pour l'employeur face à des questions en lien avec le **Ramadan** doit reposer sur la conciliation de plusieurs principes :

- la **liberté fondamentale de religion** (liberté de croire et de pratiquer) à laquelle seules des restrictions justifiées et proportionnées doivent être apportées ;
- le **pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur** ;
- la nécessité de traiter toute demande du salarié sans prise en compte du motif religieux afin d'éviter toute **sanction discriminatoire** ;
- le respect des **obligations contractuelles** du salarié et des accords collectifs ou usages existants ;
- l'**obligation de l'employeur** en matière de sécurité et d'hygiène.

1 - Durée du travail et Ramadan :

Le salarié peut-il exiger un aménagement de ses horaires de travail pendant le Ramadan ?

En principe non.

Il convient néanmoins de se reporter aux **clauses du contrat** qui peuvent avoir prévu une telle possibilité. Certaines **conventions collectives** prévoient également des aménagements.

Le refus de l'employeur ne doit toutefois pas être motivé par les convictions religieuses du salarié mais par la désorganisation de l'entreprise que cela pourrait générer.

Un salarié peut-il commencer son travail plus tôt pour terminer sa journée plus tôt en supprimant la pause déjeuner ?

En principe, le salarié ne peut modifier ses horaires de travail sans l'accord de l'employeur. Dans certains secteurs, par exemple, dans le bâtiment, il peut être toutefois d'usage de supprimer la pause déjeuner et de faire une journée continue.

2 - Congés, autorisations d'absence et Ramadan :

Le salarié peut-il réclamer des congés payés au motif qu'il pratique le Ramadan ?

Un salarié n'est pas tenu de justifier du motif religieux de sa demande de congé.

Le salarié peut-il s'absenter pour motif religieux pendant le Ramadan ?

Oui, à condition d'obtenir l'autorisation préalable de l'employeur.

Un employeur doit-il accorder à un salarié le droit de remplacer les jours chômés prévus dans l'entreprise par des jours de fêtes correspondant à la période de Ramadan ?

Si l'entreprise est fermée, par exemple, pendant la période entre Noël et Nouvel An et que le salarié, souhaite reporter les dates de fermeture sur la période du **Ramadan**, l'employeur n'a pas l'obligation de lui accorder ce droit.

Il peut l'inviter à prendre des congés payés ou une journée de RTT ou, le cas échéant, lui accorder une autorisation exceptionnelle d'absence pour fête religieuse (Guide pratique min. trav. janvier 2023 n° 33).

L'employeur ne doit toutefois **pas** faire de **distinction entre les salariés** selon leur religion, sous peine d'être sanctionné pour discrimination.

Un employeur ayant accordé un congé motivé par une obligation religieuse doit-il faire droit à la demande d'un autre salarié pour le même motif ?

Le congé accordé à un salarié par un employeur ne doit jamais être accordé pour un motif religieux, même si le salarié invoque ce motif. Une décision favorable de l'employeur doit être justifiée par le bon fonctionnement de l'entreprise. Attention donc à ne pas laisser planer d'ambiguïté.

3 - Alimentation, repas et Ramadan :

Est-ce que le salarié peut refuser de participer à un repas d'affaires pendant le Ramadan ?

Si la participation à un repas d'affaires fait partie intégrante de la fonction du salarié, comme cela peut être le cas pour des commerciaux, il peut difficilement refuser d'y participer.

En revanche, si sa **présence** peut être **obligatoire**, il n'est **pas contraint de prendre effectivement le repas**.

Le salarié peut-il obtenir l'indemnité repas pendant la période de Ramadan ?

En principe, le salarié n'a **pas à justifier des frais** réellement engagés pour en obtenir le paiement (Cass. soc. 19-5-1988 n° 87-41.602 P). Le salarié qui pratique le **Ramadan** pourrait donc tout à fait continuer à percevoir cette indemnité.

Le salarié peut-il refuser de travailler dans un lieu où sont servis des repas ?

L'employeur peut sanctionner le salarié qui refuse d'exécuter l'une des tâches pour lesquelles il a été embauché.

Pour autant, pendant la période limitée du **Ramadan**, l'employeur peut rechercher s'il est possible d'affecter temporairement le salarié à une autre fonction.

L'employeur peut-il contraindre le salarié à rompre le jeûne pendant le Ramadan s'il estime que cela fait obstacle à l'exécution du contrat de travail ?

L'employeur ne peut pas contraindre le salarié à rompre le **Ramadan** car cette injonction constituerait une **restriction à la liberté de religion** du salarié qui constitue une liberté fondamentale.

L'employeur doit toutefois tenir compte d'impératifs de santé (voir ci-dessous).

L'employeur peut-il organiser un moment de partage au moment de l'Aïd-El-Kebir ?

Selon le ministère du travail, rien ne l'interdit mais cet « évènement ne doit pas exclure certains salariés. Tous doivent y être conviés et chacun doit pouvoir y participer s'il le souhaite, sans discrimination ».

4 - Obligation de sécurité de l'employeur et Ramadan :

L'employeur peut-il imposer des activités « pénibles » à son salarié pendant le Ramadan ?

L'employeur est tenu à l'égard de ses salariés à une **obligation de sécurité en matière de santé et d'hygiène**.

Si la pratique du **Ramadan** peut avoir des conséquences sur la santé du salarié, l'employeur peut avoir intérêt à prévoir des aménagements : changement de poste temporaire, modifications d'horaires. Salarié comme employeur peuvent consulter le médecin du travail.

Le salarié peut-il être licencié pour s'être allongé au travail pendant le Ramadan ?

Le seul fait pour un agent de surveillance pris de malaise en raison de la fatigue éprouvée en raison du **Ramadan**, de s'être allongé par terre, d'avoir retiré ses chaussures et élevé ses jambes à la verticale ne peut pas, au vu de la **situation médicale** constatée, constituer une faute justifiant son licenciement (CA Douai 30-3-2007 n° 06-1288).

L'employeur peut-il s'exonérer de sa faute en cas d'accident du travail ?

L'employeur se doit de prévenir les accidents du travail pouvant être liés à la pratique du **Ramadan** : déshydratation, malaise sur le lieu de travail... Toutefois, il n'est pas toujours évident pour l'employeur de déterminer si le salarié pratique ou non le **Ramadan** dans la mesure où il ne peut pas l'interroger à ce sujet.

Un salarié peut-il être licencié pour s'être absenté sans autorisation en période de Ramadan ?

Une absence non autorisée peut, le cas échéant, aboutir à un licenciement mais la jurisprudence apprécie les faits en fonction des circonstances de chaque espèce.

Un salarié peut-il être licencié pour avoir insulté un collègue pratiquant le Ramadan ?

La réponse est OUI.

Un salarié fautif peut-il invoquer la pratique du Ramadan à titre de circonstance atténuante ?

Tout salarié doit respecter ses collègues au travail et l'état de fatigue pouvant être induit par la pratique du **Ramadan** ne peut pas justifier un **acte de violence**.

L'**état de fatigue** lié à la pratique du jeûne pourrait être invoqué à titre de circonstance atténuante par un salarié à qui il serait reproché une **mauvaise exécution de son travail**, dès lors que la faute invoquée est ponctuelle et a été commise pendant la période du **Ramadan**.

5 - Recours au CDD :

Un employeur peut-il avoir recours à un ou plusieurs CDD en période de Ramadan ?

L'employeur peut recruter en CDD pour remplacer des salariés qui s'absenteraient pour pratiquer le **Ramadan**, ou si cette période occasionne un **accroissement temporaire d'activité** dans son entreprise. Il doit toutefois pouvoir être en mesure de justifier d'un tel accroissement d'activité sur cette période (en ce sens : CA Aix en Provence 25-9-2020 n° 18/03199).

6 - Comportement dans l'entreprise :

L'employeur peut-il permettre au salarié de disposer des objets religieux en lien avec le Ramadan dans son espace de travail ?

Un salarié peut être autorisé à disposer des objets personnels, y compris religieux, dans son espace personnel, à **la condition que cela ne provoque pas un trouble objectif dans l'entreprise**.

En pratique, cette possibilité sera à géométrie variable, selon que le salarié dispose d'un bureau individuel ou partagé, ou selon qu'il est en contact ou non avec la clientèle.

L'entreprise peut toutefois l'interdire dans le cadre d'une politique de neutralité de l'entreprise respectant les exigences posées par la loi et la jurisprudence nationale et européenne. Il est admis, par exemple, une politique de neutralité visant à protéger la sécurité et la santé des salariés. Dans ce cas, une éventuelle interdiction ne doit pas être motivée par un caractère religieux mais en raison de sa conséquence en matière de sécurité, d'hygiène ou d'organisation du travail. Une politique de neutralité peut également être édictée en vue de la **prévention des conflits sociaux** à condition de démontrer que cette mesure répond à un besoin véritable de l'entreprise, notamment au regard de l'existence de tensions en relation avec des convictions politiques, philosophiques ou religieuses des salariés.

Si rien n'est prévu dans le **règlement intérieur**, une interdiction pourrait être possible si elle correspond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, c'est-à-dire si le port d'un signe religieux sur soi ou dans son espace de travail empêche la bonne exécution du travail.

* *

*