



LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

Guide des droits et devoirs



Guide réalisé sous la responsabilité de Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC en charge des Parcours professionnels, de l'Emploi et de la Formation et Éric Freyburger, délégué national CFE-CGC en charge de l'Égalité professionnelle

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris

RÉDACTION
Expert CFE-CGC
Franck Mikula

Service Emploi, Formation,
Travail de la CFE-CGC
Aurélie Céa

RELECTURE
Service communication
de la CFE-CGC

CONCEPTION
Service communication
de la CFE-CGC
Valérie Bouret

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon
72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert.
Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : février 2020
ISBN : 978-2-916375-84-7

WWW.CFECGC.ORG



ÉDITO



Jean-François Foucard
Secrétaire national
de la CFE-CGC
en charge
des Parcours professionnels,
de l'Emploi
et de la Formation

Que ce soit en tant que managers ou dans leur mission de représentants du personnel, les militants de la CFE-CGC sont parfois confrontés à des demandes liées de près ou de loin à la question du fait religieux.

Si les conflits autour de ces questions sont rares (en 2018, seuls 5 % des salariés observent régulièrement des conflits et des blocages liés à la religion), c'est le sixième motif de discrimination cité. Les encadrants sont en attente d'informations sur ce qu'il est possible de faire, ce qui doit être fait et ce qui ne doit pas être accepté.

Trop souvent les directions générales des entreprises renvoient la gestion de ces questions au seul manager sans lui donner l'accompagnement et le soutien nécessaire.

Ce guide a été conçu par un groupe d'élus désignés par plusieurs fédérations de la CFE-CGC pour fournir quelques références législatives et réglementaires et pour proposer des repères méthodologiques. Bien entendu, ce guide n'a pas l'ambition de répondre à toutes les situations dans toutes les entreprises.

Si le fait religieux en entreprise ne relevait que du droit positif, il suffirait de doter les DRH et les délégués syndicaux d'un mode d'emploi détaillé et précis pour faire disparaître toutes les difficultés. En la matière, le droit fournit des principes et des procédures qui permettent aux acteurs, dont font partie les entreprises et les représentants du personnel, de trouver une réponse à la question de la place de la religion dans l'entreprise. Pour cela, des repères sont nécessaires.

Bonne lecture, bonne appropriation et mise en œuvre.



SOMMAIRE

QUELQUES REPÈRES

La Révolution française	9
La Constitution	9
La loi de 1905	9
Le Code du travail	10
Le droit européen	12
La laïcité	13

DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES

Limites à l'expression de la liberté religieuse en l'absence de règle de neutralité dans le règlement intérieur	16
Limites à l'expression de la liberté religieuse dans le cas d'une clause de neutralité du règlement intérieur	20

ACTION SYNDICALE

Moyens d'action des représentants du personnel	26
Exemple de check-list du manager	32
Guide et charte sur le fait religieux	32

LES MOYENS D'ACTION CONTENTIEUSES

Le Défenseur des droits	36
Le Conseil de prud'hommes	38
Action en substitution	38
Action de groupe	38
Poursuites au pénal	39

LES SPÉCIFICITÉS DU SERVICE PUBLIC

Le principe de neutralité	42
Identification des services publics soumis à l'exigence de neutralité religieuse	42

QUELQUES TEXTES DE RÉFÉRENCE

Constitution du 4 octobre 1958	46
Code du travail	47
Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales	51
Autres sources	51
Charte de la laïcité dans les services publics	52



ASSEMBLÉE NATIONALE

QUELQUES REPÈRES



The image shows a close-up of a stone wall. At the top, there is a decorative archway supported by two curved, fluted stone brackets. Below the arch, three rectangular stone panels are stacked vertically. Each panel is held in place by four metal bolts, one in each corner. The panels contain the French words 'LIBERTE', 'ÉGALITÉ', and 'FRATERNITÉ' in capital letters, which are the three principles of the French Republic. The stone is a light, weathered color.

LIBERTE

ÉGALITÉ

FRATERNITÉ

LA RÉVOLUTION FRANÇAISE

C'est à partir de la Révolution française que s'est posée la question de la liberté de conscience et celle de l'égalité des droits et des devoirs.

L'article 10 de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 énonce que « nul ne doit

être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi ».

Ainsi sont affirmées ici la liberté de conscience et la nécessité de respecter l'ordre public.

LA CONSTITUTION

La Constitution de 1958 dispose dans son article 1^{er} : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale » comme le précisait déjà l'article 1^{er} de la Constitution du 27 octobre 1946. « 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 ».

Ainsi, le droit applicable en France reconnaît comme composantes de la liberté de conscience la liberté de croire, de pratiquer une religion, au même titre que

la liberté de ne pas croire, d'être athée ou agnostique ou adepte de philosophie humaniste, ou de changer de religion.

À SAVOIR

Si la liberté de croire ou pas ne peut en rien être limitée, la liberté d'expression de son appartenance religieuse peut, elle, être limitée par la loi (agents publics, etc.).

LA LOI DE 1905

Cette liberté de conscience est à nouveau proclamée dans l'article 1^{er} de la loi du 9 décembre 1905 relative à la séparation des Églises et de l'État : « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes... ». L'article 2 stipule : « La République ne reconnaît... aucun culte ».

Cette non-reconnaissance des cultes par la République entraîne pour ceux qui la servent une obligation de **neutralité**. Cette neutralité s'applique à tous les services de l'État, les collectivités et les services publics. La République laïque assure ainsi l'égalité des citoyens face au service public, quelles que soient leurs convictions.

En revanche, cette neutralité ne s'impose qu'à la sphère publique.

L'obligation de neutralité s'applique à l'ensemble des personnels des services publics, titulaires ou contractuels, quel que soit le mode de gestion du service et quel que soit le statut, public ou privé, de l'agent. Les agents publics ne doivent pas marquer de préférence ni donner l'apparence d'un comportement préférentiel ou discriminatoire.

Cette neutralité s'applique aux agents et non aux usagers, à l'exception des élèves des collèges et lycées publics pour lesquels la loi du 15 mars 2004 encadre le « port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse ».

Il convient de noter à ce stade que près de 4 millions de Français ne sont pas soumis à la loi de 1905. En effet cette loi ne s'applique pas dans les deux départements d'Alsace et dans celui de la Moselle, ni non plus dans sept collectivités territoriales d'outre-mer : Polynésie Française, Nouvelle-Calédonie, Guyane, Mayotte, Wallis et Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon et les antarctiques françaises. Ces sept collectivités représentent plus d'un million d'habitants.

LE CODE DU TRAVAIL

L'article L 1121-1 est une véritable boussole en la matière dans le droit 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 ». L'employeur ne peut donc limiter l'exercice des libertés et des droits (notamment en matière religieuse) des personnes que lorsque c'est justifié au regard des fonctions qu'elles exercent. De plus, ces limitations doivent répondre au principe de proportionnalité qui est un mécanisme de pondération visant à imposer

un équilibre entre la restriction d'une liberté individuelle et le but poursuivi par l'employeur. Ce principe de proportionnalité est un principe général qui vise à modérer le pouvoir de celui qui cherche à restreindre des droits fondamentaux des salariés.

L'article L 1132-1 pose le principe de non-discrimination « en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa

non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue 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 de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français » qui s'applique pendant toute la période comprise entre le recrutement et la fin de contrat.

Toutefois, **cet article ne fait pas obstacle à d'éventuelles 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** : L 1133-1 du Code du travail.

La **loi du 8 août 2016** est venue modifier cet équilibre et **permet au règlement intérieur de restreindre la manifestation des « convictions »** des salariés dans l'entreprise, mais **dans les limites imposées par l'article L 1321-2-1** « 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 » qui sont différentes des limites que prévoient l'article L 1321-3 :

« 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 sexuelle ou identité de genre, 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 ».

Les jurisprudences récentes de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour de cassation laissent penser que lorsqu'un employeur décide de faire application de l'article L 1321-2-1, la « **neutralité vestimentaire** » imposée aux salariés n'a plus à être justifiée

par la nature de la tâche à accomplir puisqu'elle **est justifiée par le bon fonctionnement de l'entreprise qui souhaite avoir une « image de neutralité » auprès de ses clients**. Toutefois, l'employeur doit respecter quelques conditions sur lesquelles nous revenons plus loin.

LE DROIT EUROPÉEN

La Convention européenne des droits de l'Homme précise en son **article 9** que « toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion impliquant 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 ». Cependant, comme toutes les libertés, cette liberté peut faire l'objet de restrictions déterminées par la loi et elle doit s'articuler avec d'autres droits et libertés.

Le droit de l'Union européenne, par la Directive N° 2000/78¹

« portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité en matière d'emploi et de travail » **prohibe la discrimination religieuse dans la sphère professionnelle**.

L'article 1^{er} de cette directive décrit son objet : « 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 ».

Cette directive **définit également les notions de discrimination directe et indirecte** :

« Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ».

« Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement

1 <https://urlz.fr/bh8Z>

justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires... ». Toutefois, « les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ne constitue pas

une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

LA LAÏCITÉ

La laïcité est souvent invoquée lors des débats autour du fait religieux en entreprise. C'est le plus souvent un abus de langage. En effet, **il ne faut pas confondre** l'exigence de **neutralité** qui pèse sur les agents du service public ou les salariés en charge d'un service public et la **laïcité** en tant que principe d'organisation sociale qui garantit la libre manifestation des convictions religieuses dans la rue et dans tous les espaces partagés mais aussi dans l'espace social dont fait partie l'entreprise.

La laïcité est un principe constitutionnel. Notre République est définie par la Constitution (art. 1 de la Constitution de 1958) comme indivisible, **laïque**, démocratique et sociale. La laïcité figure donc au sommet de la hiérarchie des normes et on peut même souligner que le mot « laïque » est inscrit avant le mot « démocratique » et avant le mot « sociale ».

La laïcité est un principe d'organisation de notre vie collective qui implique une séparation entre l'Église et

l'État (donc entre les églises ou les religions et l'État) et qui est le garant de la liberté de culte. Ce principe se traduit par la neutralité de l'État à l'égard des religions.

Dans la Constitution c'est bien la République qui est laïque et non la France. C'est parce que la France est une République laïque que la liberté religieuse trouve sa place dans l'entreprise. Et si une entreprise privée ne peut pas être laïque au sens où l'est la République, cela ne signifie pas qu'elle échappe au « principe de laïcité » qui garantit la liberté de religion et d'expression de ses convictions. L'application du principe de laïcité à tous les citoyens sur tout le territoire de la République est la condition de la liberté de conscience reconnue à chacun. C'est le principe sous l'égide duquel des personnes de convictions différentes peuvent constituer une communauté politique supposant le respect de la loi commune qui garantit l'exercice de ces droits².

2 Alain Supiot, commentaires de l'avis sur la laïcité de la CNCDH, 2013.



DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES



La liberté religieuse n'est pas une liberté, mais un ensemble de libertés : la liberté de conscience, la liberté d'expression, la liberté de croyance, la liberté de pratiquer un culte, de manifester ses croyances, la liberté d'adhérer ou non à une religion ainsi que celle de changer de religion ou de conviction. Ainsi, la liberté religieuse ne se limite pas à « une liberté intérieure de croyance, de conviction, d'opinion ou de confession », mais elle implique également « la possibilité concrète, pour ceux qui adhèrent à une foi religieuse, d'accomplir les rites et de respecter les interdits édictés

par la communauté religieuse à laquelle ils appartiennent. »

Si la liberté de croire ou pas ne peut en rien être limitée, **la liberté d'expression de son appartenance religieuse** peut, elle, être **limitée par la loi**.

Le Code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise si elles sont justifiées **par la nature de la tâche à accomplir ou le bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché**.

LIMITES À L'EXPRESSION DE LA LIBERTÉ RELIGIEUSE EN L'ABSENCE DE RÈGLE DE NEUTRALITÉ DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

L'article L 1121-1 du Code du travail stipule : « 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. »

En vertu de l'article L 1133-1 du Code du travail, et en l'absence d'une règle générale de neutralité prévue par le règlement intérieur, seule une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** pourrait permettre à l'employeur d'interdire à un ou une de ses salariés de porter un signe religieux.

La jurisprudence considère qu'une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » doit être comprise comme une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle.

Ces limites doivent toujours s'appuyer sur **une justification objective**. Le « ressenti » et la subjectivité ne peuvent être des critères de contrôle.

Il n'existe pas de liste prédéfinie de restrictions légales à la liberté d'expression religieuse. La jurisprudence et le cadre indiqué par la loi permettent

de cerner ces restrictions. Elles concernent **deux domaines** : « **la protection des individus** » et « **la bonne marche de l'entreprise** », elles s'appliquent quel que soit le type de contrat : CDI, CDD, Intérim, apprenti, bénévole, etc. Elles ne peuvent être générales et absolues sans distinction de profession ou de mission.

Protection des individus

Sécurité et/ou santé

L'article 9.2 de la Convention européenne des droits de l'Homme retient explicitement des impératifs de sécurité ou de santé comme restrictions légitimes au droit de manifester ses convictions et opinions. S'il y a incompatibilité entre le port d'un signe religieux et celui d'un équipement obligatoire de protection ou encore des risques accrus par le port d'un signe religieux l'employeur peut imposer au salarié de retirer son signe religieux.

L'article L 4121-1 du Code du travail prévoit en outre que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit mettre en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention.

Prosélytisme

Selon le dictionnaire Larousse, le prosélytisme se définit par le zèle ardent pour recruter des adeptes et pour tenter d'imposer ses idées.

Même s'il n'existe aucune référence explicite au prosélytisme dans le droit français, **l'article 31 de la loi de 1905** sur la séparation de l'Église et de l'État punit « ceux qui, par voie de fait, violences ou menaces contre un individu, soit en lui faisant craindre de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune, l'auront déterminé à exercer ou à s'abstenir d'exercer un culte, à faire partie ou à cesser de faire partie d'une association cultuelle, à contribuer ou à s'abstenir de contribuer aux frais d'un culte ». Plus près de nous, la loi du 12 juin 2001, contre les mouvements sectaires condamne les pressions graves ou réitérées portées à la conscience d'autrui.

C'est vers la Cour européenne des droits de l'Homme qu'il faut se tourner pour avoir une définition. Cette dernière définit le prosélytisme comme « la corruption et la déformation du témoignage de foi consistant en des pressions abusives sur autrui pour le déterminer à adhérer ou non à une religion. »

Il est important d'observer également ce que n'est pas le prosélytisme. Toujours selon la Cour européenne des droits de l'Homme « **le port de certains vêtements (foulard, kippa, turban, etc.) relève d'abord de l'accomplissement d'une pratique religieuse avant d'être l'expression publique de l'appartenance à une religion** ». **Ce n'est donc pas en soi caractéristique d'un comportement prosélyte.**

Selon l'Observatoire de la laïcité³, le prosélytisme est interdit dans l'entreprise privée lorsque, du fait des moyens employés ou du message transmis, il porte atteinte à l'ordre public ou au bon fonctionnement de l'entreprise. Il l'est encore lorsque la pression communautaire contraint des individus à des pratiques religieuses ou présentées comme telles, alors qu'ils n'ont pas personnellement exprimé le souhait de s'y conformer.

Bonne marche de l'entreprise

Respect du contrat de travail

Les obligations qui découlent du contrat de travail doivent être exécutées. Il n'est pas possible d'utiliser sa liberté de croyance ou sa liberté d'expression de ses convictions religieuses pour refuser d'exécuter certaines tâches ou refuser par exemple de se rendre à une visite médicale obligatoire. On peut citer **une exception prévue par la jurisprudence, c'est le cas d'un salarié de religion juive qui refuse de se rendre dans un pays du Moyen-Orient en raison de crainte pour sa sécurité**⁴.

Rappelons à ce stade que le contrat de travail est soumis au principe de bonne foi dans son exécution. Cette bonne foi est une obligation légale, issue du Code

civil⁵ et du Code du travail⁶, qui requiert des contractants qu'ils respectent les engagements attachés au contrat, mais aussi qu'ils manifestent un certain zèle et œuvrent à la pérennité de leur contrat, notamment en facilitant l'exécution de ses obligations par l'autre partie. Cette bonne foi implique que l'employeur considère avec sincérité la demande du salarié et que cette demande soit traitée avec sérieux, quel qu'en soit le motif.

Temps de travail et organisation

L'employeur n'est pas tenu d'accorder des congés spéciaux pour des fêtes religieuses. Toutefois, lorsque la demande est une demande d'absence (congé, pause, aménagement d'horaire), y répondre ne suppose pas de savoir s'il s'agit d'une raison religieuse, politique, ou simplement personnelle (aller chercher son enfant à la crèche).

Le jeûne et l'aménagement des repas

L'entreprise n'a pas l'obligation de fournir des repas respectant les convictions religieuses de ses salariés. En pratique, les salariés sont parfois obligés de prendre leur repas sur le lieu de travail. Même si elles n'y sont pas tenues, nombre d'entreprises adaptent les menus pour satisfaire les goûts de leurs salariés (et pas

3 Télécharger le rapport annuel de l'Observatoire de la laïcité 2017-2018 : <https://urlz.fr/bh8R>

4 <https://urlz.fr/bh97>

5 Article 1104 du Code civil

6 Article L1222-1 du Code du travail

nécessairement en raison de leurs convictions religieuses).

Selon les entreprises, la question des repas pourra utilement être débattue par les représentants des salariés avec l'employeur (menus variés, mise à disposition d'un lieu pour réchauffer son repas, possibilité ou pas de rentrer chez soi, indemnisation des repas pris à l'extérieur, etc.).

Notons que, même s'il existe une cantine d'entreprise, si au moins 25 salariés demandent à l'employeur de mettre à leur disposition un local afin de pouvoir y prendre leur repas, ce dernier sera tenu de répondre à leur requête. S'ils sont moins de 25, l'employeur devra mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions : R 4228-22 et R 4228-23 du Code du travail.

L'apparence

La liberté de se vêtir à sa guise au temps et lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales.

L'employeur peut donc interdire aux salariés de porter un type de vêtement, si cette restriction est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché.

La question ne se pose pas dans les entreprises qui ont opté pour le port d'un uniforme devant la clientèle. Bien sûr, des raisons d'hygiène et de sécurité peuvent justifier des restrictions à la tenue vestimentaire.

À SAVOIR

En l'absence de règle de neutralité dans le règlement intérieur, ce sont principalement les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés qui permettent de motiver une interdiction du port de certaines tenues. Mais ces restrictions ou interdictions ne peuvent jamais être motivées par leur caractère religieux.

Le comportement

Certains comportements, en lien avec des convictions religieuses, et consistant à considérer différemment les collègues ou les interlocuteurs en fonction de leur genre, sont inacceptables (refus de serrer la main, refus de partager un espace de travail, refus de l'autorité, etc.). Ces attitudes sont répréhensibles, elles remettent en cause la dignité des autres membres de la collectivité de travail et de plus sont prohibées en tant qu'agissements sexistes par le Code du travail, dans l'article L 1142-2-1.

« 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. »

Ainsi, un salarié qui refuserait d'exécuter le travail qui lui est prescrit pour ne pas entrer

en contact avec un salarié d'un autre sexe, encourrait un licenciement pour faute grave. Au

non respect du contrat de travail s'ajouterait la violation au droit fondamental à l'égalité des sexes⁷.

LIMITES À L'EXPRESSION DE LA LIBERTÉ RELIGIEUSE DANS LE CAS D'UNE CLAUSE DE NEUTRALITÉ DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur peut contenir une clause imposant un principe de neutralité aux salariés, conformément à l'article L 1321-2-1 du Code du travail.

Quelques employeurs pourraient être tentés d'utiliser cet article pour imposer le retrait de tout signe visible susceptible d'être une marque de manifestation de leurs convictions (politiques, religieuses, associatives, syndicales, philosophique, etc.).

Mais cette restriction à la liberté de manifester ses convictions dans l'entreprise doit être « justifiée par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ». Elle peut aussi être « justifiée par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » et dans tous les cas ces dispositions doivent être « proportionnées au but recherché ». La formulation « autres libertés et droits fondamentaux » vise sans doute l'égalité et singulièrement l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plusieurs jugements récents sont venus compléter ces conditions, mais malheureusement pas

toujours de façon coordonnée ni concordante. Toutefois, quelques principes peuvent en être tirés. **Une règle de neutralité** mise en place par l'employeur dans un règlement intérieur **doit être générale et indifférenciée**, elle doit donc être **non discriminatoire** et cibler tous les types de conviction (pas uniquement les convictions religieuses); elle doit être justifiée par un objectif légitime et les moyens utilisés pour atteindre cet objectif doivent être appropriés et strictement nécessaires; de plus, elle **ne peut concerner que les salariés en contact avec la clientèle** de l'employeur.

S'il s'agit bien, par nature, d'un acte unilatéral de l'employeur, le fait d'introduire une clause limitant « la manifestation des convictions des salariés » doit être considéré comme l'opportunité d'ouvrir un dialogue avec les représentants de l'employeur sur cette question.

⁷ Art. 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

Sécurité et/ou santé

Ce n'est pas en raison de leur caractère religieux que tel vêtement ou tel accessoire ne sont pas compatibles avec des impératifs de sécurité, par exemple une casquette n'est pas compatible avec le port d'un casque de chantier. C'est donc indépendamment de sa signification que le port d'un bijou, d'un accessoire ou d'un vêtement peut être interdit.

Temps de travail et organisation

Il faut simplement analyser si, de façon objective, l'absence désorganise le travail dans l'entreprise ou pas. Si la demande peut être satisfaite sans nuire au collectif, il n'y a aucune raison de ne pas y faire droit. Le critère doit être l'organisation du travail et non la nature de la demande. Durant certaines périodes, plusieurs demandes peuvent être concomitantes. L'arbitrage devra être fait en fonction de critères objectifs (dates de demande, tirage au sort, etc.). Le cas échéant, le manager devra être en capacité d'expliquer les critères de choix d'acceptation ou de refus afin de justifier qu'il ne s'agit pas d'une discrimination.

Le jeûne et l'aménagement des repas

Le jeûne peut, lui, poser un problème en termes de sécurité (pour le salarié, pour ses collègues, pour les clients). L'avis des services de santé au travail peut être sollicité dans cette hypothèse. À cet égard, rappelons que l'adresse et le numéro d'appel du médecin ou du service de santé doivent être affichés dans l'entreprise sous peine d'amende (art. D 4711-1 du Code du travail). Il faut sans doute rappeler également que l'obligation de sécurité pèse sur les salariés comme elle pèse sur l'employeur et qu'il est de la responsabilité de chacun de veiller à ne pas porter atteinte à la sécurité de soi-même et d'autrui¹.

Ainsi, selon la nature du poste occupé, le manager peut procéder à un changement d'affectation d'un salarié qui ne serait plus en capacité d'exécuter sa mission, afin d'assurer la sécurité de ce salarié et de ses

¹ Article L4122-1 du Code du travail

de la CFE-CGC

collègues et/ou des tiers. Ajoutons que la pratique religieuse ne doit pas imposer de contraintes aux autres salariés. C'est ainsi qu'un salarié pratiquant le jeûne ne peut exiger que personne ne mange à ses côtés. C'est un choix individuel qu'il n'est pas possible d'imposer à autrui.

Le comportement

Il convient de vérifier que conformément à l'article L. 1321-2 du Code du travail le règlement intérieur fait bien mention des dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes.

En matière de prévention, l'article L. 4121-2 fait obligation aux employeurs de « Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel..., ainsi que ceux liés aux agissements sexistes... »

Rappel

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE (art. L 1321-4 du Code du travail). Si cet avis n'a pas de caractère contraignant, le non-respect de cette formalité rend le règlement intérieur inopposable aux salariés. Ensuite, ce règlement doit être transmis, accompagné de l'éventuel avis des représentants du personnel, à l'inspecteur du travail, au minimum un mois avant son entrée en vigueur, ce dernier pouvant ordonner le retrait des dispositions qui seraient contraires aux dispositions légales (art. L 1322-1 du Code du travail). Pour finir, si le règlement intérieur ne doit pas obligatoirement être affiché dans les locaux de l'entreprise, il doit, par tout moyen être porté à la connaissance des personnes ayant un accès aux lieux de travail (art. R 1321-1 du Code du travail).



ACTION SYNDICALE

indiscutable, Défendons nos
Défendons le service pu



MOYENS D'ACTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le manager demeure trop souvent seul pour gérer les situations marquées par le fait religieux. Or, lorsqu'ils existent, les représentants du personnel peuvent contribuer à une meilleure gestion du fait religieux dans l'entreprise. En effet, conformément au principe constitutionnel de participation⁸, « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués,

à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». On peut donc se poser la question suivante : **comment les représentants du personnel, par les missions qui leur sont dévolues et les moyens dont ils disposent pour les réaliser, peuvent-ils contribuer à améliorer la gestion du fait religieux dans l'entreprise ?**

Missions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés et d'au moins 11 salariés

Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (article L 2312-5).

Les élus ont donc la possibilité de présenter directement à l'employeur ou à son représentant, des réclamations en lien avec le fait religieux, résultant notamment du non-respect :

- de l'interdiction de discrimination directe ou indirecte (article L 1132-1);
- de l'interdiction du harcèlement moral (article L 1152-1);
- de l'interdiction des agissements sexistes (article L 1142-2-1);
- des conditions de validité de la clause de neutralité inscrite dans le règlement intérieur (article L 1321-2-1).

8 Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, alinéa 8.

<p>Exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes (article L 2312-59). Si un membre de la délégation CSE constate une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles qui ne serait pas justifiée par la nature des tâches ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.</p>	<p>Même si cette procédure d'alerte n'est pas spécifique aux atteintes au droit des personnes fondées sur un motif religieux, les membres du CSE sont fondés à l'utiliser dès qu'ils constatent des faits de harcèlement, de discrimination et plus généralement des faits qui portent atteinte au droit des personnes quel qu'en soit le motif. L'employeur doit alors procéder sans délai à une enquête avec le CSE et remédier à la situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le membre du CSE (si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas) peut saisir le CPH (voir la partie sur les moyens d'action contentieuse §5).</p>
<p>Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (article L 2312-5) et, lorsqu'il constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, le CSE alerte l'employeur (article L 4131-2).</p>	<p>Cela peut inclure les cas dans lesquels le fait religieux porte atteinte, ou est susceptible de porter atteinte, à la sécurité du salarié ou de ses collègues (ex. : le jeûne). Mais cela inclut également les cas où des pressions seraient exercées sur des salariés.</p>
<p>Saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.</p>	<p>En cas d'absence de réponse satisfaisante de l'employeur aux réclamations, le CSE peut saisir l'inspection du travail des manquements aux règles du Code du travail qui sont engendrés par les difficultés de gestion du fait religieux dans l'entreprise.</p>

Missions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises **de plus de 50 salariés**, le CSE exerce les attributions prévues dans les entreprises de **moins de 50 salariés** auxquelles s'ajoutent les missions décrites ci-après.

Information-consultation du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (article L 2312-8 al. 2).	Dès lors que le sujet lié au fait religieux est susceptible d'impacter directement ou indirectement un collectif de travail, le CSE doit être consulté (ex. : projet d'aménagement de l'espace de travail (salle de prière) ou d'aménagement des horaires de travail).
Information-consultation en vue de l'introduction/modification du règlement intérieur de l'entreprise (article L 1321-4).	Le CSE rend un avis sur le contenu du règlement intérieur et, le cas échéant, sur la clause de neutralité : il peut à cette occasion interroger et émettre des vœux auprès de la direction qui a l'obligation d'apporter une réponse motivée (article L 2312-15 CT).
Possibilité de créer, par accord d'entreprise, des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (article L 2315-45).	Possibilité de mettre en place une commission dédiée à l'étude des thématiques liées au fait religieux, ou plus largement des thématiques liées à la diversité dans l'entreprise.
Les membres du CSE peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante (article L 2315-14).	Au titre de leur liberté de déplacement, le CSE peut engager un dialogue avec les salariés afin de prévenir/désamorcer des situations difficiles dans le but de maintenir une cohésion au sein de la collectivité de travail.

<p>Le CSE peut afficher des renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.</p>	<p>Le CSE peut donc diffuser auprès des salariés des documents relatifs à la gestion sur le lieu de travail du fait religieux (chartes, guides...).</p>
---	---

Représentants de proximité

<p>Dans les entreprises au sein desquelles existent des établissements distincts, des représentants de proximité peuvent être institués par accord d'entreprise. Cet accord doit également définir les missions qui leur seront dévolues « notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail » (article L 2313-7).</p>	<p>Le Code du travail n'exclut pas la possibilité de prévoir des missions portant sur d'autres sujets : on peut donc envisager des missions qui seraient liées à la gestion du fait religieux ou plus largement à la diversité. Il est également impératif de négocier dans l'accord des moyens pour les représentants de proximité, notamment un crédit d'heures de délégation ou encore la liberté de déplacement dans l'entreprise.</p>
---	--

Missions des délégués syndicaux

<p>Porter l'ensemble des revendications des salariés auprès de l'employeur.</p>	<p>Cela peut être un moyen pour les salariés de faire remonter des difficultés liées au fait religieux et, le cas échéant, de demander l'ouverture d'un dialogue avec la direction sur le sujet, soit en vue d'adopter une charte, soit en vue de négocier un accord collectif (en pratique il s'agira de négocier un accord sur le thème plus global de la diversité).</p>
---	---

Préconisations de la CFE-CGC

Erreurs à ne pas commettre

- Considérer que le fait religieux n'a rien à faire dans l'entreprise, que c'est une affaire réservée à l'espace intime des individus. Ce ne serait en effet pas conforme à la laïcité.
- Refuser d'affronter collectivement et syndicalement le fait religieux pour en renvoyer la gestion individuellement aux managers de proximité.
- Confondre laïcité et neutralité. La neutralisation religieuse de l'espace social dans lequel se situe l'entreprise pourrait avoir pour conséquence paradoxale de renforcer le communautarisme. L'attitude inverse peut, a contrario, conduire à une recherche sans fin et sans limites d'accommodements dits raisonnables à la mode québécoise qui sont mortifères pour la laïcité républicaine de notre pays.
- Favoriser les revendications religieuses avec le risque de voir se développer des communautés, dans ou hors des sections syndicales, présentant des candidats aux élections professionnelles sur un fondement religieux.
- Entrer dans un débat théologique sur ce qu'imposerait ou n'imposerait pas telle ou telle religion.
- Présumer, d'après l'origine, l'apparence ou le patronyme des salariés, leurs convictions religieuses.

EXEMPLE DE CHECK-LIST DU MANAGER

Avant de prendre une décision nous vous suggérons de vous interroger sur les points suivants. **Une réponse dans la colonne oui suffit pour justifier un refus du manager.**

Bien entendu il ne s'agit que d'un exemple ; selon le secteur d'activité, selon les entreprises et l'organisation du travail au sein de celles-ci, les questions à se poser peuvent être formulées de façon différente et la liste des questions à se poser peut-être plus longue. On

peut ainsi envisager des réponses qui soient moins binaires, avec une prise en compte du contexte. Par exemple, un salarié refuse de serrer la main de ses collègues. La réponse dépendra de la fonction de ce salarié. Le contexte peut ainsi être un critère d'appréciation, si ce salarié travaille seul l'impact est limité, en revanche si ce refus ne vise que les femmes par exemple, le contexte ne peut masquer le fait qu'il s'agit d'un comportement discriminatoire prohibé par la loi.

	Oui	Non
La situation est une forme de prosélytisme		
La demande entre en contradiction avec les obligations qui découlent du contrat de travail.		
La demande désorganise le travail à un point tel que je ne peux pas réorganiser le travail sans nuire au collectif de travail.		
La demande est en contradiction avec le respect des règles de sécurité ou d'hygiène		
La demande entre en contradiction avec le règlement intérieur.		
La situation est un cas d'agissement sexiste ayant pour effet de porter atteinte à la dignité des autres membres du collectif de travail ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.		

GUIDE ET CHARTE SUR LE FAIT RELIGIEUX

La loi permet de répondre de façon équilibrée à pratiquement toutes les questions autour du fait religieux en entreprise. Toutefois, plutôt que d'agir en réaction

face à des crispations touchant ces sujets, les représentants des salariés auraient intérêt à anticiper pour réguler cette question par le dialogue avec

l'entreprise. Plusieurs moyens sont à la disposition des sections syndicales : l'élaboration de guides et de chartes, la discussion sur le règlement intérieur, les formations spécifiques pour les managers et éventuellement pour les élus du personnel.

L'élaboration d'une charte ou d'un guide par le dialogue social permet d'objectiver les questions et de partager les réponses. Cela pousse la direction de l'entreprise à s'engager publiquement sur ces questions et la publicité donnée à ce guide, ou cette charte dans l'entreprise fournit un cadre de référence transparent favorisant la paix sociale.

Même si une charte n'a pas de valeur normative c'est un bon « objet » de dialogue social dans l'entreprise qui permet, le cas échéant, de placer le fait religieux dans une démarche globale touchant à la diversité dans l'entreprise et aux actions visant à lutter contre la discrimination.

Il ne pourra s'agir d'une « charte sur la **laïcité** » ni d'un « guide sur la laïcité » dès lors qu'il s'agit d'entreprises privées. En effet, comme indiqué plus haut dans ce guide, la laïcité est un concept d'organisation de l'État et de la sphère publique. Dans une entreprise on parle de « gestion du fait religieux » en s'appuyant sur les **valeurs et les principes de la laïcité**.

Pour que de tels guides ou chartes aient du sens, ils doivent impliquer l'ensemble de l'entreprise et correspondre à **un véritable engagement de la direction jusqu'au plus haut niveau de l'entreprise**.

En complément, une charte ou un guide doit s'accompagner d'actions de formation pour l'ensemble du personnel d'encadrement et pas seulement l'encadrement de proximité. Le suivi de ces formations devrait être rendu obligatoire. En effet, les sessions de formation non obligatoires ne sont généralement suivies que par les managers déjà sensibilisés aux thématiques proposées.

La gestion du fait religieux (dans un ensemble gestion de la diversité ou dans un guide spécifique) doit fournir non seulement un cadre juridique précis, une définition claire de la laïcité, mais également des définitions non ambiguës de certains concepts importants (prosélytisme, discrimination, misogynie,...). Il doit être conçu comme un outil opérationnel donnant des réponses pratiques et correspondre à des situations rencontrées au quotidien.

Par exemple : recrutement, demandes d'aménagement touchant les horaires ou les congés, demandes d'aménagements touchant le travail et l'exécution des tâches, relations interpersonnelles et comportement, relation avec la clientèle et comportement, les signes ostentatoires au travail, etc. Selon le type d'entreprise, ces fiches de procédure peuvent être plus ou moins précises avec par exemple des cas pratiques visant des activités ou des composantes de poste de travail susceptibles de susciter des difficultés : port du casque, port d'un masque à oxygène, respect de règles d'hygiène,...).

LES MOYENS D' ACTIONS CONTENTIEUSES





ARTICULATION DES VOIES DE RECOURS

Défenseur des droits	Le Défenseur des droits peut être saisi en amont d'un contentieux. Cette saisine peut être suivie d'une action en justice devant le juge civil ou le juge pénal.
Conseil de prud'hommes (CPH)	Le CPH est saisi individuellement par un salarié.
Action en substitution ⁹ (devant le CPH)	Saisine du CPH par une organisation syndicale à la place d'un salarié.
Action de groupe ¹⁰ (devant le TGI)	Une organisation syndicale peut introduire une action de groupe devant le TGI lorsque plusieurs salariés subissent de la part du même employeur une discrimination, notamment en raison de leurs convictions religieuses. Cette action de groupe peut être complétée d'une action individuelle devant le CPH.
Poursuites judiciaires au pénal	Un salarié victime de discrimination peut porter plainte au pénal et en parallèle engager une action devant le juge civil (CPH).

LE DÉFENSEUR DES DROITS

Un salarié qui estime être victime d'une discrimination peut décider de saisir le Défenseur des droits. **Cette saisine est gratuite** et peut s'effectuer par voie électronique, courrier

ou par l'intermédiaire d'un délégué du Défenseur des droits présent dans les préfectures, les sous-préfectures et les maisons de justice et de droit.

9 Article L. 1134-2 du Code du travail : <https://urlz.fr/bhfv>

10 Article L. 1134-6 du Code du travail : <https://urlz.fr/bhft>

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante qui est chargée de veiller à la protection des droits et liberté et de promouvoir l'égalité. Il peut mener des enquêtes et procéder à des auditions auprès de toutes les personnes dont le concours lui paraît utile. Ces personnes doivent lui communiquer toutes les informations et documents qui sont utiles à l'accomplissement de sa mission, sans que le caractère secret ou confidentiel puisse lui être opposé.

Un salarié ne peut refuser de répondre à une convocation du Défenseur des droits. Le cas échéant, l'employeur doit donner au salarié concerné les autorisations d'absence nécessaires pour se rendre à ces convocations.

Le Défenseur des droits peut également procéder à des vérifications sur place et entendre à cette occasion toutes les personnes qui sont susceptibles de fournir des informations.

Les pouvoirs du Défenseur des droits

Le Défenseur des droits peut procéder à la résolution amiable des différends qui lui sont soumis, notamment par la voie de la médiation. En outre, si l'enquête menée par le Défenseur des droits confirme qu'il y a bien eu discrimination relevant du Code

pénal, il peut alors proposer une transaction pénale afin de prévoir notamment une amende, une indemnisation de la victime, ou encore une publication (dans les locaux professionnels, dans la presse, au Journal officiel...).

Si un règlement amiable n'est pas possible, le Défenseur des droits peut formuler une recommandation. C'est un document écrit par lequel il demande officiellement que le problème soit réglé et/ou qu'une mesure soit prise dans un délai qu'il fixe lui-même. Le Défenseur des droits bénéficie d'un « droit de suite » sur les recommandations qu'il prononce : la personne mise en cause est tenue de lui rendre compte des suites données aux recommandations. En l'absence de réponse ou en cas d'insuffisance, le Défenseur des droits peut exercer un pouvoir d'injonction, c'est-à-dire exiger d'appliquer le contenu de la recommandation, et ce dans un nouveau délai qu'il fixe.

En cas d'action en justice, le Défenseur des droits peut intervenir devant toutes les juridictions nationales et européennes, pour présenter son analyse du dossier.

À SAVOIR

Dans tous les cas, le défenseur des droits intervient en toute indépendance ; il ne représente aucune des parties

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Si un salarié estime être victime d'une mesure discriminatoire, il peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir l'annulation de la mesure discriminatoire et la réparation du préjudice subi. Il lui revient d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Il incombe à l'employeur de prouver que sa

décision était justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

À SAVOIR

Le juge ordonne toutes les mesures d'instructions qu'il estime utile avant de rendre sa décision.

ACTION EN SUBSTITUTION

En matière de discrimination, les organisations syndicales représentatives au niveau national, territorial ou au niveau de l'entreprise peuvent exercer les actions en justice

en substitution d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que ce dernier ait été averti par écrit de cette action et qu'il ne s'y soit pas opposé.

ACTION DE GROUPE

Lorsque plusieurs salariés (au moins deux) estiment faire l'objet d'une discrimination fondée sur un même motif imputable à un même employeur, une organisation syndicale représentative peut regrouper les cas de ces salariés en une seule et unique action contentieuse, dite « action de groupe », devant le tribunal de grande instance. Les organisations syndicales doivent, préalablement à l'action en réparation, demander à l'employeur de faire cesser la

situation de discrimination. L'employeur doit ensuite engager une discussion sur les mesures permettant de faire cesser cette discrimination et ce n'est qu'à l'expiration d'un délai de 6 mois, ou à compter de la notification du rejet de la demande par l'employeur, que l'action peut être introduite devant le tribunal de grande instance.

POURSUITES AU PÉNAL

Un salarié qui estime être victime d'une mesure discriminatoire, peut porter plainte dans la gendarmerie ou le commissariat de son choix. Le dépôt d'une plainte simple est gratuit, même

si ce n'est pas obligatoire, nous vous conseillons de vous faire conseiller par un avocat avant d'entamer ces démarches au pénal.



Préconisations de la CFE-CGC

Nous vous recommandons de commencer par conseiller aux salariés de saisir le Défenseur des droits s'ils estiment être victime d'une discrimination. Cette saisine est gratuite et, en l'absence de règlement à l'amiable, cette démarche ne les empêche absolument pas d'engager ultérieurement une action en justice devant le Conseil de prud'hommes. En outre, la saisine du Défenseur des droits leur permettra de bénéficier de ses moyens d'informations et pouvoirs d'enquête.

L'action de groupe présente, elle, plusieurs intérêts. Outre le fait de sortir de l'isolement les victimes d'une même discrimination, ce qui présente un intérêt psychologique évident, l'action de groupe impose de passer par une phase de dialogue avec l'employeur. Cette action vise donc un double objectif : obtenir réparation du préjudice mais aussi faire cesser la situation de discrimination collective.

Pour l'action de groupe ou pour l'action en substitution nous vous conseillons de prendre contact avec les juristes de votre fédération ou à défaut ceux de la Confédération.

CONTRACTU

TIT

ELLS VACATAIR
ULAIRES

ULAIRES

**LES SPÉCIFICITÉS
DU SERVICE PUBLIC**

LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ

L'exigence de neutralité religieuse propre au service public (voir page 7 de ce guide) justifie que des restrictions soient apportées à la libre manifestation des convictions personnelles de ceux qui en sont les agents, que celles-ci soient religieuses, politiques ou encore philosophiques¹¹.

Le Conseil d'État a déduit de cette exigence de neutralité que « le fait pour un agent de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations »¹².

L'obligation de neutralité religieuse s'applique donc à l'ensemble des personnels des services publics, titulaires ou contractuels, quel que soit le mode de gestion du service et quel que soit le statut, public ou privé, de l'agent.

Les agents publics ne doivent pas marquer de préférence ni donner

l'apparence d'un comportement préférentiel ou discriminatoire. Cette neutralité s'applique aux agents et non aux usagers, à l'exception des élèves des collèges et lycées publics pour lesquels la loi du 15 mars 2004 encadre le « port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse ». Il a même été décidé par le juge que l'obligation de neutralité religieuse s'applique aux « collaborateurs occasionnels du service public » : un tribunal administratif a validé la disposition du règlement intérieur d'une école qui imposait aux parents volontaires pour accompagner les sorties scolaires de respecter, dans leurs tenue et propos, la neutralité de l'école laïque¹³.

À SAVOIR

Cette règle figure dans la charte de la laïcité dans les services publics, laquelle a été publiée dans une circulaire du Premier ministre du 13 avril 2007 (cf. en annexe).

IDENTIFICATION DES SERVICES PUBLICS SOUMIS À L'EXIGENCE DE NEUTRALITÉ RELIGIEUSE

Au regard des règles et principes qui leur sont spécifiquement applicables, la qualification de service public présente un enjeu particulier.

L'existence d'un service public peut résulter de garanties constitutionnelles ou avoir été prévues par des dispositions législatives.

11 CE, 27 juillet 2005, Commune de Sainte-Anne, n° 259806

12 CE, avis contentieux, 3 mai 2000, Melle Marteau.

13 Tribunal administratif de Montreuil, Mme Sylvie Osman, recours n° 1012015.

En l'absence de qualification dans les textes, l'identification d'un service public suppose de rechercher si deux critères sont réunis :

- **Un critère organique** : le rattachement de l'activité à une personne publique.
- **Un critère matériel** : le but d'intérêt général de l'activité.

Il en ressort que toutes les activités assurées par des personnes publiques sont des services publics.

Cependant, tous les services publics, qu'ils soient nationaux ou locaux, ne sont pas tous assurés par des personnes publiques.

Dans le cas où une activité poursuivant une mission d'intérêt général est assurée par une personne privée, cette activité peut quand même avoir le caractère de service public si elle est assumée par une personne publique.

Pour y voir plus clair, il faut donc distinguer deux hypothèses :

1 Les activités d'intérêt général assurées par des personnes privées ont le caractère de service public lorsque trois critères sont réunis :

- l'intérêt général attaché à l'activité ;
- l'activité est assurée sous le contrôle de l'administration ;
- la personne privée est dotée de prérogatives de puissance publique.

Dans cette première hypothèse, **l'activité est une mission de service public si elle est assumée, directement ou indirectement par une personne publique.**

2 Un organisme de droit privé est chargé d'une mission de service public, même en l'absence de prérogatives de puissance publique, lorsqu'il apparaît que l'administration a entendu lui confier une telle mission au regard de 4 critères :

- de l'intérêt général de son activité ;
- des conditions de sa création, de son organisation, de son fonctionnement ;
- des obligations qui lui sont imposées ;
- des mesures prises pour vérifier que les objectifs qui sont assignés sont atteints.

Dans cette deuxième hypothèse, l'activité est une mission de service public si la personne privée tient cette mission d'une personne publique, quelle que soit la façon dont elle lui a été confiée.

À SAVOIR

Les salariés d'une entreprise ou d'un organisme de droit privé, gérant un service public ou chargé d'une mission de service public, doivent respecter la règle de neutralité qui est attachée au principe de laïcité, qu'ils soient en contact avec le public ou pas.

NOUVELLE EDITION

CODE
DU

TRAVAI

202



**QUELQUES TEXTES
DE RÉFÉRENCE**

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

6.1.1 Préambule

Le peuple français proclame solennellement son attachement aux droits de l'Homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946, ainsi qu'aux droits et devoirs définis dans la Charte de l'environnement de 2004 (le préambule de la Constitution renvoie directement et explicitement à trois autres textes fondamentaux : la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789, le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (la Constitution de la IV^e République) et la Charte de l'environnement de 2004).

6.1.2 Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789

Les représentants du peuple français, constitués en Assemblée nationale, considérant que l'ignorance, l'oubli ou le mépris des droits de l'Homme sont les seules causes des malheurs publics et de la corruption des gouvernements, ont résolu d'exposer, dans une déclaration solennelle, les droits naturels, inaliénables et sacrés de l'homme, afin que cette déclaration, constamment présente à tous les membres du corps social, leur rappelle sans cesse leurs droits et

leurs devoirs; afin que les actes du pouvoir législatif, et ceux du pouvoir exécutif, pouvant être à chaque instant comparés avec le but de toute institution politique, en soient plus respectés; afin que les réclamations des citoyens, fondées désormais sur des principes simples et incontestables, tournent toujours au maintien de la Constitution et au bonheur de tous.

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.

6.1.3 Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion, ni de croyance, possède des droits

inaliénables et sacrés. Il réaffirme solennellement les droits et libertés de l'homme et du citoyen consacrés par la Déclaration des droits de 1789 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République.

CODE DU TRAVAIL

Article L 1121-1

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 1132-1

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 1^{er} 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

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.

raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue 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 de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article L 1133-1

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 1134-2

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Article L 1134-7

Une organisation syndicale de salariés représentative au sens des articles L 2122-1, L 2122-5 ou L 2122-9 peut agir devant une juridiction civile afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif figurant parmi ceux mentionnés à l'article L 1132-1 et imputable à un même employeur.

Une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peut agir aux mêmes fins, pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi ou à un stage en entreprise.

Pour l'application du présent article, l'organisation syndicale mentionnée au premier alinéa peut, si elle le souhaite, recueillir l'aide d'une association mentionnée au deuxième alinéa.

Article L 1142-2-1

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 1321-2

Le règlement intérieur rappelle :

- 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L 1332-1 à L 1332-3 ou par la convention collective applicable;
- 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code.

Article L 1321-2-1

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 1321-3

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 sexuelle ou identité de genre, 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 2312-5

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est

chargée d'assurer le contrôle.

Article L 2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classement, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser

cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor public.

Article L 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L 4122-1

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.

CONVENTION DE SAUVEGARDE DES DROITS DE L'HOMME ET DES LIBERTÉS FONDAMENTALES

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.

AUTRES SOURCES

Le guide du fait religieux du ministère du Travail

Ce guide a pour objet d'apporter des réponses concrètes aux questions que peut susciter le fait religieux en entreprise et de rappeler les règles fixées par le droit en la matière. Il est rédigé sous la forme d'un Questions/Réponses de la Direction générale du travail.

Le guide du fait religieux de l'observatoire de la laïcité pour les entreprises privées.

Face aux difficultés pratiques que rencontrent certains professionnels à juger de l'équilibre nécessaire entre la liberté d'expression de ses convictions religieuses, la liberté des autres et la bonne marche de l'entreprise, l'Observatoire de la laïcité a souhaité établir un guide rappelant les réponses, encadrées par le droit, aux cas concrets relevant du fait religieux dans le monde du travail.

CHARTRE de la laïcité

DANS LES SERVICES PUBLICS

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 garantit des droits égaux aux hommes et aux femmes et respecte toutes les croyances. Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, notamment religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi. La liberté de religion ou de conviction ne rencontre que des limites nécessaires au respect du pluralisme religieux, à la protection des droits et libertés d'autrui, aux impératifs de l'ordre public et au maintien de la paix civile. La République assure la liberté de conscience et garantit le libre exercice des cultes dans les conditions fixées par la loi du 9 décembre 1905.

des agents du service public

Tout agent public a un **devoir de stricte neutralité**. Il doit traiter également toutes les personnes et respecter leur liberté de conscience.

Le fait pour un agent public de **manifestar ses convictions religieuses** dans l'exercice de ses fonctions **constitue un manquement à ses obligations**.

Il appartient aux responsables des services publics de **faire respecter l'application du principe de laïcité** dans l'enceinte de ces services.

La liberté de conscience est garantie aux agents publics. Ils bénéficient d'autorisations d'absence pour participer à une fête religieuse dès lors qu'elles sont compatibles avec les nécessités du fonctionnement normal du service.

des usagers du service public

Tous les usagers sont **égaux** devant le service public.

Les usagers des services publics ont le **droit d'exprimer leurs convictions religieuses dans les limites du respect de la neutralité du service public**, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène.

Les usagers des services publics doivent **s'abstenir de toute forme de prosélytisme**.

Les usagers des services publics **ne peuvent récuser un agent public ou d'autres usagers**, ni exiger une adaptation du fonctionnement du service public ou d'un équipement public. Cependant, le service s'efforce de prendre en considération les convictions de ses usagers dans le respect des règles auquel il est soumis et de son bon fonctionnement

Lorsque la vérification de l'identité est nécessaire, les usagers doivent **se conformer aux obligations** qui en découlent.

Les usagers accueillis à temps complet dans un service public, notamment au sein d'établissements médico-sociaux, hospitaliers ou pénitentiaires ont **droit au respect de leurs croyances et de participer à l'exercice de leur culte**, sous réserve des contraintes découlant des nécessités du bon fonctionnement du service.



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

