

COMMENT GÉRER LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE ?

L'EMPLOYEUR DOIT-IL ACCORDER DES CONGÉS POUR LES FÊTES RELIGIEUSES ?

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.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL INTERDIRE DE MANIFESTER SES CONVICTIONS RELIGIEUSES DANS L'ENTREPRISE ?

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. Toutefois, cette restriction à la liberté de manifester ses convictions religieuses 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". Dans tous les cas, ces dispositions doivent être "proportionnées au but recherché".

QUID DES SERVICES PUBLICS ?

L'exigence de neutralité religieuse propre au service public justifie que des restrictions soient apportées à la libre manifestation des convictions personnelles (religieuses, politiques ou philosophiques) de ceux qui en sont les agents. Cette règle est inscrite dans la charte de la laïcité dans les services publics. 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.

OUTIL

UN GUIDE CFE-CGC DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

Pour fournir à ses militants des réponses concrètes aux problématiques de terrain, la CFE-CGC a publié un guide pratique intitulé "Fait religieux en entreprise : droits et devoirs des salariés & des représentants du personnel". Il fournit des références législatives et réglementaires et propose quelques repères méthodologiques. Attention : ce guide n'a pas l'ambition de répondre par avance à toutes les situations dans toutes les entreprises !



HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL : QUE PRÉVOIT LE CODE DU TRAVAIL ?

QUELLES DÉFINITIONS ?

Le harcèlement moral est défini comme des agissements répétés ayant pour objet ou effet de dégrader les conditions de travail de la victime, pouvant porter atteinte à ses droits ou sa dignité, altérer sa santé ou compromettre son avenir.

Le harcèlement sexuel est caractérisé en cas de propos ou comportements répétés à connotation sexuelle, qui portent atteinte à la dignité de la victime, ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

Dans le cadre de son obligation générale de santé et sécurité, l'employeur doit agir par des actions de prévention du harcèlement et d'information des salariés en la matière. L'employeur a la responsabilité de mettre fin immédiatement à toute situation de harcèlement dès qu'il en a connaissance.

L'employeur doit par ailleurs informer ses salariés des définitions et sanctions retenues par le Code pénal en matière de harcèlement moral et sexuel. Il doit afficher les coordonnées du médecin du travail, de l'inspection du travail et, le cas échéant, des référents harcèlement sexuel désignés par le CSE et l'employeur. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2019, le CSE et les entreprises d'au moins 250 salariés doivent chacun désigner un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés.

QUELLE PROTECTION POUR LES TÉMOINS ?

Le Code du travail prévoit la protection des témoins et des lanceurs d'alerte en cas de harcèlement. Toute sanction à l'initiative de l'entreprise qui interviendrait pour sanctionner un témoignage ou la révélation d'une situation de harcèlement pourra être annulée par le juge.

QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES ?

Il existe d'autres sanctions que celles prévues par le Code pénal (jusqu'à deux ans de prison et 30 000 euros d'amende). Selon le Code du travail, l'auteur d'un harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire parmi celles définies dans le règlement intérieur de l'entreprise. Par ailleurs, si la victime agit aux prud'hommes, elle peut demander l'annulation de la rupture de son contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle...) ou toute sanction disciplinaire qu'elle estime liée à son harcèlement.