



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 tablets are stacked vertically. Each tablet is secured to the wall with four circular metal bolts, one in each corner. The tablets contain the French words 'LIBERTÉ', 'ÉGALITÉ', and 'FRATERNITÉ' in capital letters, which are the three pillars of the French Republic's motto. The stone is a light, weathered color.

LIBERTÉ

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 ».

À SAVOIR

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

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !

SE CONNECTER À L'INTRANET

Nom d'utilisateur

Mot de passe

SE CONNECTER

Mot de passe oublié ?

Saisissez votre identifiant ou votre adresse mail

RÉINITIALISER

INTRANET.CFECGC.ORG

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : monprofil@cfecgc.fr.