PRINCIPES DE LAÏCITÉ ET DE NEUTRALITÉ AU SEIN DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE

GUIDE À L'ATTENTION
DES MANAGERS ET DES RESPONSABLES RH

DIRECTION COHÉSION & RESSOURCES HUMAINES

SOMMAIRE

INTRODUCTION P. 3

CADRE JURIDIQUE P. 4

LES TEXTES CONSTITUTIONNELS ET LÉGISLATIFS P. 4

APPLICATION DANS L'ENTREPRISE P. 5

QUELQUES ÉLÉMENTS DE DÉFINITION P. 6

LAÏCITÉ DU SERVICE PUBLIC SNCF P. 7

MÉTHODOLOGIE P. 8

ÉVALUER LA SITUATION P. 8

ADOPTER UNE POSTURE MANAGÉRIALE ADAPTÉE P. 9

IDENTIFIER DES RÉFÉRENTS CLÉS P. 9

EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES P. 10

RELATIONS INTERPERSONNELLES DANS L'ENTREPRISE P. 10

SALUTATIONS P. 10

VISITE MÉDICALE P. 11

COMPORTEMENTS OSTENTATOIRES P. 13

TENUE VESTIMENTAIRE P. 13

ESPACE DE TRAVAIL P. 14

DISTRIBUTION DE DOCUMENTS RELIGIEUX P. 14

AUTRES ASPECTS DE LA VIE PROFESSIONNELLE P. 15

RECRUTEMENT P. 15

DEMANDES D'ABSENCE, DE CONGÉS P. 16

PRATIQUES RELIGIEUSES P. 17

EXAMENS INTERNES P. 18

HABITUDES ALIMENTAIRES P. 19

INTRODUCTION

Le présent document, recommandé par le comité d'éthique groupe, s'inscrit dans la continuité de la démarche de sensibilisation des managers – Tour de France de la diversité – menée par la direction Cohésion & Ressources humaines avec la **contribution de toutes les directions régionales SNCF.**

Fruit de la réflexion menée par les membres du groupe de travail mis en place par la direction des Ressources humaines Rhône-Alpes et la direction Cohésion & Ressources humaines, **cet outil a pour vocation d'aider la ligne managériale** dans le traitement des situations liées à la manifestation des convictions religieuses.

Pour SNCF, **promouvoir la diversité,** c'est mettre en place un ensemble de moyens afin de garantir **l'égalité de traitement** pour tous ses salariés. Son approche de la diversité est une **approche d'acceptation** et de **respect de l'autre** pour que chacun voie ses compétences reconnues. Aussi, nous nous devons de construire en permanence ce « vivre ensemble » afin de **faire de la diversité un des leviers de la performance** de SNCF.

Ce document, qui a pour objectif de préciser la position de l'entreprise sur la question du fait religieux, tient compte de la nécessité de concilier les politiques SNCF de promotion de la diversité et les **principes de laïcité et de neutralité,** lesquels s'appliquent de plein droit.

Les réponses aux situations concrètes évoquées dans le présent guide sont directement fondées sur l'application effective des principes de laïcité et de neutralité.

Pour autant, ainsi que l'a souligné le comité d'éthique groupe, une telle application n'a de sens que si elle s'inscrit clairement dans le cadre d'un **dialogue entre la hiérarchie et les collaborateurs** chaque fois qu'apparaissent des difficultés liées au « vivre ensemble ».

CADRE JURIDIQUE

Le droit français proclame et protège la liberté religieuse, mais également les principes de **laïcité et de neutralité du service public.** Les entreprises de service public se voient donc soumises à une **obligation de neutralité qui limite l'expression des croyances religieuses.**

LES TEXTES CONSTITUTIONNELS ET LÉGISLATIFS

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 prévoyait déjà, en son article 10, que *« nul ne peut être inquiété pour ses opinions, mêmes religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi ».*

La loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État, bien que ne mentionnant pas explicitement le principe de laïcité, prévoit notamment que « *la République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte* ». Elle protège cependant la liberté religieuse en prévoyant que *« la République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public ».* L'État garantit donc la **liberté religieuse sous réserve des restrictions imposées par le respect de l'ordre public.**

L'article 1er de la Constitution française du 4 octobre 1958 (qui est celle régissant l'actuelle Ve République française) énonce : *« 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 respecte toutes les croyances.* » Par ce texte, le **caractère laïc de la République** est affirmé.

Le Conseil constitutionnel définit le **principe constitutionnel de laïcité** comme interdisant *« à quiconque de se prévaloir de ses croyances religieuses pour s'affranchir des règles communes régissant les relations entre collectivités publiques et particuliers* » ».

Le juge considère, de manière constante, qu'un **devoir de stricte neutralité** s'impose à tout salarié collaborant à un service public.

Les prescriptions du code du travail précisent le **principe de non-discrimination,** notamment à travers l'article L1132-1 qui établit la liste des différents critères de discrimination et interdit à l'employeur toute discrimination fondée sur ceux-ci.

LISTE DES VINGT CRITÈRES DE DISCRIMINATION

- **L'origine, réelle ou supposée**
- **Le sexe**
- **L'orientation sexuelle**
- **Le handicap**
- **L'âge**
- **Les convictions religieuses**
- **L'état de santé**
- **La situation de famille**
- **L'état de grossesse**
- **Les opinions politiques**
- **L'appartenance syndicale**
- **L'apparence physique**
- **Les mœurs**
- **Le patrimoine génétique**
- **Le patronyme**
- **L'identité sexuelle**
- **Le lieu de résidence**

L'appartenance réelle ou supposée à :

- **une nation**
- **une ethnie**
- **une race**

Ce principe de non-discrimination est applicable dans toutes les situations relatives à la vie professionnelle (recrutement, rémunération, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, renouvellement de contrat, promotion professionnelle, mutation).

APPLICATION DANS L'ENTREPRISE

✓ **Le référentiel Ressources humaines** « Principes de comportement, prescriptions applicables au personnel » (RH0006) interdit toute forme de discrimination et exclut le prosélytisme dans les emprises SNCF ou tout comportement contraire à l'obligation de laïcité et de neutralité à laquelle chacun est tenu au travail. Cette obligation est rappelée dans les contrats de travail.

✓ **Le statut des relations collectives** entre SNCF et son personnel garantit le respect des libertés fondamentales à l'ensemble de ses agents (RH0001, chapitre 1 du statut).

✓ **Le « Guide éthique du groupe SNCF »** (RA00024) réaffirme *« le respect des personnes »* comme l'un des six principes éthiques du groupe, et incite chacun à *« agir dans le respect de l'autre »*.

* Conseil constitutionnel, décision n° 2004-505 DC du 19 novembre 2004, « Traité établissant une Constitution pour l'Europe ».

QUELQUES ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

DIVERSITÉ

Désigne la variété de profils humains qui peut exister dans l'entreprise : origine géographique, patronyme, culture, âge, sexe, diplôme(s)…

DISCRIMINATION DIRECTE

Fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable sur la base d'un des vingt critères interdits (origine, sexe, handicap, âge, religion…).

DISCRIMINATION INDIRECTE

Se produit lorsqu'un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, selon l'un des vingt critères interdits, un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.

TOLÉRANCE

Attitude de quelqu'un qui admet chez les autres des manières de penser et de vivre différentes des siennes.

PROSÉLYTISME

Comportement par lequel une personne tente d'imposer ses convictions ou croyances aux autres.

LAÏCITÉ

Séparation de l'État et des Églises, qui induit la neutralité de l'État à l'égard des religions.

NEUTRALITÉ DU SERVICE PUBLIC

Principe de fonctionnement du service public, souvent considéré comme corollaire du principe d'égalité, le principe de neutralité du service public *« interdit que le service public soit assuré de façon différenciée en fonction des convictions politiques ou religieuses de son personnel et de celles de ses usagers* ».*

TENUE PROFESSIONNELLE

Ensemble de vêtements propres à une profession.

* René Chapus, *Droit administratif général*, tome 1.

COMPORTEMENT OSTENTATOIRE

Un comportement ostentatoire consiste à faire quelque chose avec l'intention d'être vu, de se faire remarquer. L'adjectif « ostentatoire » caractérise un signe conduisant à se faire immédiatement reconnaître par son appartenance religieuse, en raison de sa dimension excessive, par opposition à un signe religieux discret**.

LAÏCITÉ DU SERVICE PUBLIC SNCF

✓ SNCF est constituée d'établissements publics à caractère industriel et commercial (Épic), chargés d'une activité de service public. À ce titre, elle est une personne publique, démembrement de l'État, de sorte que les principes de laïcité et de neutralité s'y appliquent de plein droit. En conséquence, une obligation de stricte neutralité s'impose à l'ensemble du personnel de SNCF (voir article 2.2, « Obligation de laïcité et de neutralité » du référentiel Ressources humaines RH0006).

✓ Par ailleurs, la Cour de cassation, dans un arrêt du 19 mars 2013 relatif à un litige opposant un agent à la caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis, a retenu : « *Les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé et que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires ;* […] *peu important* [qu'ils soient] *ou non directement en contact avec le public.* »

** Selon la circulaire n° 2004-084 du 18 mai 2004, l'adjectif « ostentatoire » se rapporte aux « *signes et tenues* […] *dont le port conduit à se faire immédiatement reconnaître par son appartenance religieuse tels que le voile islamique, quel que soit le nom qu'on lui donne, la kippa ou une croix de dimension manifestement excessive* ».

MÉTHODOLOGIE

Quelle est la démarche générale à adopter face à des situations portant sur l'expression des convictions religieuses ?

ÉVALUER LA SITUATION

✓ Si la demande, la revendication ou le comportement d'un salarié est **explicitement justifié(e) par des fondements religieux,** il faut partir du constat que cette demande, cette revendication ou ce comportement ne peut être accepté(e) dans l'entreprise.

La liberté de croyance ne signifie pas en effet une totale liberté d'expression religieuse. SNCF, en tant qu'établissement public industriel et commercial chargé de missions de service public, est soumise au **principe de neutralité** et le promeut comme **fondement du « vivre ensemble »** en son sein et au regard des finalités de sa mission.

✓ Si la demande, la revendication ou le comportement d'un salarié n'est pas **explicitement motivé(e) par une conviction religieuse,** mais peut l'être implicitement, il faut d'abord s'assurer que cela n'entrave pas la bonne exécution du contrat de travail. Le manager peut analyser la situation selon les **critères de la Halde*** (*cf.* délibérations n° 2008-32 du 3 mars 2008, n° 2009-117 du 6 avril 2009, n° 2011-67 du 28 mars 2011).

- Respect des conditions de sécurité ?
- Respect de la sûreté des installations ?
- Respect des conditions d'hygiène ?
- Aptitudes professionnelles nécessaires à la réalisation de la mission ?
- Respect de l'organisation du travail ?
- Protection contre le prosélytisme ?
- Respect du principe de non-discrimination ?

Cette grille d'appréciation **permet au manager de prendre position au regard d'éléments objectifs** face à une situation particulière, et, en tant que de besoin, **construire le dialogue avec les salariés.**

* Conformément à la loi organique n° 2011-333 et la loi ordinaire n° 2011-334 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a succédé au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS), depuis le 1er mai 2011.

ADOPTER UNE POSTURE MANAGÉRIALE ADAPTÉE

Après la prise de connaissance et l'évaluation de ces éléments objectifs, il est nécessaire d'engager un **dialogue manager-salarié.** Destiné à expliquer les principes de laïcité et de neutralité et leur application dans l'entreprise, il doit reposer sur trois attitudes.

1. **La confiance mutuelle :** le salarié a besoin de confiance, y compris face aux excès. Des instructions descendantes ou un cadre de référence sont utiles, mais le salarié doit pouvoir également faire remonter en toute confiance une information, via notamment sa hiérarchie, les interlocuteurs diversité, les responsables des ressources humaines, les référents éthiques ou les partenaires sociaux.
2. **La reconnaissance, l'acceptation et le respect de l'autre** par un dialogue destiné à partager l'exigence des repères communs.
3. **L'absence de toute stigmatisation** quant aux convictions religieuses du salarié.

Toutefois, **lorsque le salarié persiste ostensiblement dans son comportement ostentatoire,** et cela en dépit de l'ouverture d'un dialogue, la ligne hiérarchique est alors fondée à exercer son **pouvoir disciplinaire.**

IDENTIFIER DES RÉFÉRENTS CLÉS

✓ Parce que les situations liées à la manifestation des convictions religieuses sont multiples, le présent guide ne peut prétendre les aborder de manière exhaustive.

✓ Pour faciliter la mise en application des principes énoncés dans ce guide, notamment, lorsque l'appréciation de certaines situations nécessite de faire appel à une aide externe, vous pouvez solliciter les acteurs clés que sont le **responsable des ressources humaines** d'établissement, les **interlocuteurs diversité, juridiques ou des relations sociales** de la région, de la branche ou du domaine.

Au niveau central, la **direction juridique,** la **direction de l'Éthique** ou encore le **pôle diversité** et le **département relations sociales de la DRH** peuvent aussi être mobilisés pour apporter appui et conseils à la ligne managériale.

EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES

RELATIONS INTERPERSONNELLES DANS L'ENTREPRISE

L'employeur a une obligation générale de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés, telle qu'elle ressort des articles L1152-4 et L4121-1 du code du travail. En conséquence, l'employeur doit veiller à ce que ne s'installent pas au sein des collectifs de travail des situations de harcèlement, de discrimination, voire de violence.

Par ailleurs, au nom de son pouvoir de direction, l'employeur peut sanctionner tous les écarts relatifs à des actes de prosélytisme, de pression et/ou d'agression sur les autres salariés. Dans le cadre de l'exécution de leurs missions, les salariés ont de leur côté pour obligation de respecter le droit applicable ainsi que les dispositions internes à l'entreprise.

> FOCUS
>
> **Référentiel Ressources humaines** « Principes de comportement, prescriptions applicables au personnel » (RH0006), article 2.1, « Exécution du travail » : *« Tous les salariés doivent, dans le cadre de leur activité professionnelle, respecter le droit applicable dans leur environnement de travail, les engagements contractuels pris et se conformer strictement aux dispositions du système de prescription de SNCF. »*

SALUTATIONS

Au nom de ses convictions religieuses, un salarié peut-il modifier son comportement en fonction du sexe de ses interlocuteurs ou de ses collègues ?

NON. Si le salarié fonde ouvertement son comportement sur ses convictions religieuses, il convient de mettre en œuvre le **principe de neutralité,** directement applicable à SNCF.

De manière générale, le fait de refuser d'adresser la moindre forme de salut à un collègue ne respecte pas les conditions du « bien-vivre ensemble ». C'est une attitude irrespectueuse, offensante, qui nuit à la cohésion du collectif de travail et au bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans l'entreprise comme dans la société, la forme de salutation la plus répandue consiste à se serrer la main. Mais on peut aussi, par exemple, se saluer oralement…

Chacun est libre de choisir la forme de politesse qu'il adopte à l'égard de ses collègues, dans le respect des usages communs. Le fait de refuser de serrer la main à un collègue n'est en soi ni un comportement répréhensible ni une discrimination, dès lors qu'un salut correct est adressé sous toute autre forme.

En revanche, **si le refus de serrer la main ne vise qu'une certaine catégorie de collègues,** ce comportement – du fait de son caractère répété et/ou systématique – peut être ressenti comme humiliant ou offensant par ceux qui le subissent, voire peut détériorer leurs conditions de travail. Pour SNCF, très attachée au respect de l'égalité de traitement, ce comportement, s'il est avéré, peut être jugé comme discriminatoire et portant atteinte à la dignité, aux droits ou à la santé mentale de ces salariés.

FOCUS

La ligne hiérarchique a la possibilité de solliciter le CHSCT ou l'inspection du travail pour rechercher des solutions adéquates. Dans une telle situation, l'ouverture d'un dialogue avec les salariés concernés doit être privilégiée.

Si le salarié mis en cause persiste ostensiblement dans son comportement, la ligne managériale est fondée à faire usage de son pouvoir disciplinaire.

VISITE MÉDICALE

Un salarié peut-il, au nom de ses convictions religieuses, refuser de subir une visite médicale du travail ou, le cas échéant, n'accepter de la subir qu'à condition que le médecin du travail soit du même sexe que le sien ?

NON. Si le salarié fonde ouvertement son comportement sur ses convictions religieuses, il convient de se référer au **principe de neutralité** s'appliquant de plein droit à SNCF.

Les libertés individuelles et collectives des salariés dont fait partie l'expression des convictions religieuses sont restreintes par l'interdiction du prosélytisme et par le respect des conditions d'hygiène et des exigences de sécurité. Un salarié ne peut pas justifier par des exigences religieuses un refus de se soumettre à la visite médicale ni refuser d'être pris en charge par le personnel soignant en raison de ses convictions religieuses. Un tel comportement justifie la mise en œuvre des garanties disciplinaires.

De manière générale, **un tel comportement est incompatible avec :**

- ✓ le **respect des conditions de sécurité,** au regard de l'obligation générale de sécurité de résultat de l'employeur, tenu de garantir la sécurité et la santé de son personnel ;
- ✓ le **respect de ses obligations professionnelles :** en refusant de se rendre ou de se soumettre à un examen médical, le salarié commet un acte d'insubordination relevant des garanties disciplinaires ;
- ✓ Le **respect du principe de non-discrimination.**

FOCUS

Article L4121-1 du code du travail : *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »*

Référentiel Ressources humaines « Principes de comportement, prescriptions applicables au personnel » (RH0006), article 12.1, « Obligation de répondre aux convocations d'ordre médical ou psychologique » : *« Se présenter à un examen médical ou à un bilan d'évaluation psychologique en vue de vérifier l'aptitude médicale ou professionnelle constitue une obligation de service. »*

QUE DIT LA JURISPRUDENCE ?

La Cour de cassation a estimé que le refus opposé par un salarié de subir une visite médicale réglementaire constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, en raison du caractère impératif des dispositions légales et réglementaires régissant la médecine du travail (Cour de cassation, chambre sociale, 29 mai 1986).

COMPORTEMENTS OSTENTATOIRES

SNCF doit se conformer au principe de neutralité du service public et ne peut donc admettre des comportements révélant ostensiblement l'appartenance d'un salarié à une quelconque religion.

> FOCUS
> **Référentiel Ressources humaines** « Principes de comportement, prescriptions applicables au personnel » (RH0006), article 2.2, « Obligation de laïcité et de neutralité » : « […] *tout salarié de SNCF doit assurer ses fonctions dans le strict respect de cette obligation de laïcité et de neutralité tant vis-à-vis de ses collègues qu'à l'égard des clients, partenaires, fournisseurs, entreprises prestataires ou entreprises concurrentes et de leurs salariés respectifs, et ce quelles que soient ses opinions politiques, syndicales, philosophiques et religieuses. Dans ce cadre, il doit notamment s'abstenir de tout port de signes religieux ostentatoires.* »

TENUE VESTIMENTAIRE

Un salarié peut-il porter un vêtement ou un signe religieux ?

NON. Le port d'une tenue ou d'un signe religieux ostentatoire contrevient au **principe de neutralité** s'appliquant de plein droit à SNCF. Cependant, une tolérance peut être admise concernant le port d'un bijou de petite taille et non ostentatoire.

De manière générale, au sein de l'entreprise, **toute tenue vestimentaire ou professionnelle doit être compatible avec :**

- ✓ la **protection contre le prosélytisme ;**
- ✓ le **respect des obligations professionnelles** induit par l'obligation de neutralité et la nécessité de représentation qui s'appliquent au sein de l'entreprise pour les salariés tenus au port d'un uniforme ou en contact avec la clientèle (et/ou avec des interlocuteurs externes) ;
- ✓ le **respect des conditions de sécurité.** Le salarié peut être tenu de se conformer à des prescriptions d'hygiène et de sécurité légales ou réglementaires : port d'une tenue, d'un équipement de protection individuelle (EPI)…

Si, en dépit des rappels effectués, le salarié persiste dans son comportement, la ligne managériale est fondée à faire usage de son pouvoir disciplinaire.

ESPACE DE TRAVAIL

Un salarié peut-il décorer de manière visible son espace de travail d'affiches et d'objets liés à sa religion ?

NON. Il convient de se référer au **principe de neutralité** s'appliquant de plein droit à SNCF.

DISTRIBUTION DE DOCUMENTS RELIGIEUX

Un salarié peut-il distribuer dans l'enceinte de l'entreprise des documents assurant la promotion de ses convictions religieuses et incitant des collègues à les partager ?

NON. Il convient de se référer au **principe de neutralité** s'appliquant de plein droit à SNCF.

QUE DIT LA JURISPRUDENCE ?

Illustrations jurisprudentielles validant le licenciement de salariés faisant du prosélytisme dans le cadre de leurs fonctions :

✓ l'un, en ponctuant son travail d'invocations et de chants *[…]* entraînant l'exaspération de ses collègues et la désorganisation du service (Cour de cassation, chambre sociale, 28 septembre 1993) ;

✓ l'autre, en procédant à la lecture de la bible et en distribuant des prospectus des Témoins de Jéhovah dans le cadre de son activité (conseil de prud'hommes, Toulouse, 9 juin 1997) ;

✓ un autre, en incitant ses élèves à participer à des séminaires de formation en lien avec le mouvement raëlien, dont il était par ailleurs adepte (conseil de prud'hommes, Gap, 3 décembre 2001).

Quelle que soit la situation concernée parmi celles citées dans ce chapitre, lorsque, en dépit des rappels effectués par la ligne managériale, le salarié persiste ostensiblement dans son comportement, il s'expose à des sanctions disciplinaires.

AUTRES ASPECTS DE LA VIE PROFESSIONNELLE

RECRUTEMENT

Le principe de neutralité n'est pas opposable aux candidats au recrutement. C'est donc aux dispositions légales et à la jurisprudence concernant le processus de recrutement qu'il convient de se référer. **Il est cependant indispensable d'informer tous les candidats sur l'application de plein droit des principes de laïcité et de neutralité au sein de SNCF.**

Peut-on mentionner des critères religieux dans une offre d'emploi ?

NON. Le code du travail, dans son article L5321-2 **interdit de faire référence aux convictions religieuses des futurs candidats** dans une offre d'emploi. En effet, au sens de l'article L1132-1 du code du travail, **écarter un candidat au recrutement en raison de ses convictions religieuses est discriminatoire.**

Peut-on interroger un candidat sur ses convictions religieuses ?

NON. L'article L1221-6 du code du travail stipule : *« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. »*

Est-on tenu de recevoir en entretien de recrutement un candidat qui porte un signe religieux visible ?

OUI. Un candidat portant un signe religieux visible ne peut être empêché de participer à un entretien d'embauche. De la même manière, un recruteur ne peut refuser de recevoir un candidat à un emploi au motif qu'il porte un signe religieux visible. Il est toutefois important que les candidats reçus en entretien soient clairement informés du principe de neutralité qui s'impose, après signature de leur contrat de travail, à tous les salariés de SNCF.

Peut-on motiver un refus de recrutement en raison du port d'une tenue ou d'un signe religieux visible ?

NON. Le refus d'embaucher un candidat ne peut se fonder que sur des éléments

étrangers à toute discrimination. En conséquence, le port d'une tenue ou d'un signe religieux visible ne peut en aucun cas justifier le refus de recruter un candidat. Dans le cas où le candidat déclare, en entretien, vouloir conserver sa tenue ou son signe religieux visible après son embauche, le recruteur devra lui rappeler que cette exigence est incompatible avec les principes de neutralité et de laïcité qui s'appliquent au sein de SNCF.

DEMANDES D'ABSENCE, DE CONGÉS

L'application du **principe de neutralité** oblige le manager à considérer toute demande d'aménagement horaire ou de congé indépendamment du motif religieux éventuellement invoqué par le salarié.

Les autorisations d'absences présentées doivent être examinées conformément aux dispositions réglementaires en vigueur dans l'entreprise et accordées sous réserve du **respect des nécessités de service** et du **bon fonctionnement du collectif** de travail.

QUE DIT LA JURISPRUDENCE ?

✓ Un(e) salarié(e) ne peut modifier unilatéralement son horaire de travail en quittant son poste une heure avant l'heure normale (Cour de cassation, chambre sociale, 25 juin 1986).

✓ À défaut d'autorisation d'absence, un salarié ne peut invoquer un motif religieux pour ne pas travailler certains jours de la semaine (cour d'appel de Paris, 2 février 2001).

✓ L'employeur peut refuser une autorisation d'absence le jour d'une fête religieuse si celle-ci perturbe l'organisation du travail dans l'entreprise (Cour de cassation, chambre sociale, 16 décembre 2001).

✓ Dans un arrêt du 22 mars 2001, la cour administrative d'appel de Paris a donné raison à un salarié raëlien à qui son employeur avait refusé sa demande de congé au motif que sa religion n'était pas reconnue comme telle. La cour a estimé cette décision discriminatoire, car il n'appartient pas au manager de statuer sur la nature de la religion du salarié pour justifier du refus d'attribution du jour de congé. Seules des raisons de services auraient pu être invoquées pour refuser objectivement l'attribution du jour de congé.

Un salarié peut-il s'absenter de son service ou d'une réunion pour un motif religieux ?

NON. Toute absence est soumise à l'autorisation préalable du responsable hiérarchique. Sans une telle autorisation, toute absence se révélerait injustifiée (et cela quel que soit le motif invoqué).

Un tel comportement peut justifier la mise en œuvre de garanties disciplinaires.

L'employeur peut-il refuser la demande de congé d'un salarié lorsqu'elle est motivée par une fête religieuse non fériée ?

NON. Les demandes de congés ne doivent pas faire l'objet d'interprétations ou de jugements sur leurs motifs, mais elles doivent être acceptées ou refusées en fonction des **possibilités organisationnelles** et de la **charge de travail.** Le salarié ne peut pas invoquer des prescriptions religieuses pour refuser d'accomplir tout ou partie du travail qui lui est confié dans le cadre de son contrat de travail.

FOCUS

Référentiel Ressources humaines « Congés du personnel du cadre permanent » (RH0143), article 11, « Dispositions générales » : *« Les services établissent alors le programme d'attribution des congés, compte tenu des priorités fixées par le règlement du personnel. »*

PRATIQUES RELIGIEUSES

Un salarié peut-il aménager un local ou un véhicule professionnel non utilisé en un lieu de prière ?

NON. Il convient de se référer au **principe de neutralité** s'appliquant de plein droit à SNCF. Ainsi, SNCF n'a pas à dédier ou à réserver des locaux à la pratique de la prière, individuelle ou collective, qui relève de la sphère privée.

De façon générale, **les locaux et les emprises SNCF ne peuvent avoir une destination autre que professionnelle.** Quant au **temps de travail effectif,** il est destiné à **l'accomplissement des missions professionnelles** confiées au salarié, la pratique de la prière ne peut par conséquent être acceptée pendant cette période.

Un salarié peut-il s'absenter pendant le temps de travail pour prier ?

NON. Il convient de se référer au **principe de neutralité** s'appliquant de plein droit à SNCF. Pendant le temps de travail, les salariés sont tenus d'exécuter leurs missions contractuelles.

De façon générale, il conviendra de rappeler au salarié qu'il est présent dans l'entreprise pour exécuter son contrat de travail, donc exercer une activité professionnelle. Ainsi, **aucun salarié n'est autorisé à exercer une activité religieuse et ne peut effectuer ses prières dans l'enceinte professionnelle** (salle de repos, local non utilisé, vestiaires, train, atelier…).

Un salarié peut-il refuser d'utiliser le téléphone et Internet pour des considérations religieuses alors qu'il est en situation de travail ou d'astreinte ?

NON. Il convient de se référer au **principe de neutralité** s'appliquant de plein droit à SNCF.

De manière générale, de telles attitudes sont incompatibles avec le **respect de l'organisation du travail,** puisque le comportement de ce salarié crée un dysfonctionnement qui entrave la réalisation de sa mission.

EXAMENS INTERNES

L'employeur doit-il reporter des dates d'examens ou de concours en raison de leur coïncidence avec des fêtes religieuses ?

NON. Au regard des contraintes matérielles et logistiques liées à l'organisation des examens internes, lorsqu'elles sont fixées, les dates des épreuves ne peuvent donner lieu à des reports pour des considérations ou des motifs religieux.

FOCUS

Référentiel Ressources humaines « Statut des relations collectives entre SNCF et son personnel » (RH0001), chapitre 6, « Déroulement de carrière », article 2 : *« La date des concours ou des examens* […] *est fixée de façon à permettre de faire entrer les résultats des examens ou concours dans les opérations annuelles de notation. »*

Quelle que soit la situation concernée parmi celles citées dans ce chapitre, lorsque, en dépit des rappels effectués par la ligne managériale, le salarié persiste ostensiblement dans son comportement, il s'expose à des sanctions disciplinaires.

HABITUDES ALIMENTAIRES

Lors de repas d'équipe de travail ou conviviaux, l'employeur est-il tenu de prendre en compte les contraintes alimentaires liées aux croyances religieuses ?

NON. L'employeur n'a **pas d'obligation légale** dans ce domaine.

Pour autant, les repas d'équipe ou de fin d'année participent à la cohésion du collectif de travail. Aussi, afin de permettre à tous les salariés d'y participer, il est recommandé que l'organisateur veille à ne pas proposer qu'un seul plat pour tenir compte des éventuelles spécificités alimentaires de ses collaborateurs.

L'employeur est-il tenu de prendre en compte le changement des habitudes alimentaires dans l'élaboration des roulements et tableaux de service ?

NON. L'employeur n'est légalement pas tenu de modifier son roulement ou tableau de service pour tenir compte du changement de rythmes alimentaires (par exemple, le jeûne).

Toutefois, lorsque ce changement des habitudes alimentaires a un impact sur la capacité du salarié à accomplir sa tâche, le responsable hiérarchique examinera toute mesure permettant de garantir les conditions de bonne exécution du service. Sauf en cas de recommandations du médecin du travail, les aménagements d'horaires ne sont pas obligatoires.

SNCF – Direction Cohésion & Ressources humaines
2, place aux Étoiles – CS 70001 – 93633 La Plaine-Saint-Denis Cedex
Propriété de SNCF – Reproduction limitée – janvier 2015
Conception et réalisation : Textuel La Mine