

OBSERVATOIRE SOCIAL ET POLITIQUE DE DIVERSITÉ  
RELATIONS SOCIALES ET DROIT SOCIAL

# Laïcité et neutralité dans l'entreprise

Guide pratique à destination des managers

PROJET

○ *Préambule*

○ *Principes généraux applicables*

○ *Repères pratiques*



# Sommaire

Préambule.....	4
I. Principes généraux applicables.....	6
II. Repères pratiques.....	8
<b>Fiche 1. Situations liées aux relations interpersonnelles avec les collègues, les personnes extérieures à l'entreprise, .....</b>	<b>10</b>
• Au nom de ses convictions religieuses, un agent peut-il modifier son comportement en fonction du sexe de ses interlocuteurs ou de ses collègues ?.....	10
• Un agent 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 ?.....	11
• Un agent peut-il faire pression sur ses collègues pour qu'ils adoptent un comportement correspondant aux préceptes de sa confession (en matière vestimentaire, de maquillage, de respect du jeûne...) ou refuser toute communication ou contact avec des collègues/client(e)s qui ne s'y conformeraient pas?.....	12
<b>Fiche 2. Situations liées à des comportements ostentatoires.....</b>	<b>13</b>
• Un agent peut-il porter un vêtement ou un signe religieux ostentatoire ?.....	13
• Un agent peut-il décorer de manière visible et ostentatoire son espace de travail d'affiches et d'objets liés à sa religion ?.....	14
• Un agent 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 ?.....	14
<b>Fiche 3. Situations liées au recrutement.....</b>	<b>15</b>
• Lors du recrutement, peut-on mentionner des critères religieux dans une offre d'emploi ?.....	15
• Peut-on interroger un(e) candidat(e) sur sa religion ?.....	15
• Peut-on refuser à un(e) candidat(e) qui arbore un signe religieux ostentatoire de participer à une procédure de recrutement ?.....	16
• Peut-on motiver un refus de recrutement en raison du port d'une tenue ou d'un signe religieux ostentatoire ?.....	16
<b>Fiche 4. Situations liées à des demandes d'horaires et/ou de congés spécifiques.....</b>	<b>17</b>
• Un agent peut-il s'absenter de son service ou d'une réunion pour un motif religieux ?.....	17
• Un agent peut-il effectuer ses prières pendant les heures de travail ?.....	17
• Dans une unité/entité un grand nombre d'agents de la même religion, demande le même jour de congé pour ce motif. Le manager est-il tenu d'accepter ?.....	18
<b>Fiche 5. Situations liées à des demandes d'aménagement de l'environnement de travail.....</b>	<b>19</b>
• Un agent peut-il aménager un local ou un véhicule non utilisé en un lieu de prière ?.....	19
• Un agent peut-il refuser d'utiliser le téléphone et Internet pour des considérations religieuses alors qu'il est en situation de travail ou d'astreinte ?.....	19
<b>Fiche 6. Situations liées à la relation clientèle.....</b>	<b>20</b>
• Un agent peut-il refuser l'exécution d'une prestation de service ?.....	20
• Un agent peut-il distribuer dans l'enceinte de l'entreprise des documents assurant la promotion de ses convictions religieuses et incitant des clients à les partager ?.....	20
• Un agent peut-il refuser l'assistance à personne en danger ?.....	21

# Laïcité et neutralité dans l'entreprise

## Préambule

Les interrogations qui se posent à la société française se retrouvent inévitablement dans le lieu de « vivre ensemble » que constitue toute entreprise ; la RATP n'échappe pas à la règle. La question de l'expression du fait religieux s'y pose donc comme ailleurs.

L'émergence d'une plus grande visibilité religieuse au travers de signes extérieurs tels que les vêtements ou accessoires vestimentaires particuliers, de demandes d'horaires spécifiques en vue de prières, de repas particuliers à orientation culturelle, de jours de congés pour fêtes religieuses... , place en effet les managers face à des situations complexes qu'il appartient à l'entreprise de résoudre dans le cadre du pouvoir propre à l'employeur et de la réglementation interne de l'entreprise ou de l'établissement.

Quelles sont les règles en la matière ? Quelle est la portée pour notre entreprise du principe constitutionnel de laïcité ? Quelle articulation faire avec les principes de non discrimination et de respect de la liberté de croyance ?

Il n'est pas possible de fermer les yeux sur ce problème de société, ni de laisser l'encadrement se « débrouiller » seul, « bricoler » à partir de sa propre perception et de ses propres convictions. Accepter que la seule subjectivité serve de règle, c'est prendre le risque de provoquer des discriminations, d'engendrer un grand sentiment d'injustice chez certains agents et d'exposer l'entreprise à des tensions internes.

Dans le même élan que la création du Code éthique en 2011, fondement de l'ensemble des comportements éthiques au sein de l'entreprise, il est donc important pour la RATP de se doter d'un référentiel commun rappelant les principes généraux du droit et fixant la conduite à tenir pour chacun. C'est l'objet du présent document.

D'ores et déjà, la RATP, entreprise publique à statut en charge d'un service public de transport de voyageurs, fonctionne sur la base du principe de neutralité, principe applicable pour l'ensemble du secteur public, notamment dans ses relations avec les tiers mais également au sein du service public.

Rappelons que les contrats de travail (qui ont succédé aux bulletins d'engagement) contiennent la clause suivante :

**«Vous vous engagez à adopter, dans l'exercice de vos fonctions, un comportement et des attitudes visant au respect de la liberté et de la dignité de chacun. En outre, la RATP étant une entreprise de Service Public qui répond au principe de neutralité, vous vous engagez à proscrire toute attitude ou port de signe ostentatoire pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque »**

## Comment ce document est-il construit ?

Après avoir rappelé les principes généraux applicables et les textes qui les fondent, ce guide se présente sous forme de questions/réponses et s'adresse principalement aux managers confrontés à des demandes ou à des situations relatives à l'expression du fait religieux.

Il se divise en 6 fiches :

1. Les situations liées aux relations interpersonnelles ;
2. Les situations liées à des comportements ostentatoires ;
3. Les situations liées au recrutement ;
4. Les situations liées à des demandes d'horaires et/ou de congés spécifiques ;
5. Les situations liées à des demandes d'aménagements de l'environnement de travail ;
6. Les situations liées à la relation avec la clientèle.

Ce guide a été élaboré suite à un benchmark réalisé auprès d'entreprises privées et publiques (La Poste, EDF, Air France...). Il est le fruit d'une démarche participative engagée depuis plusieurs mois par la direction, avec des managers de proximité, qui a permis de recenser les situations concrètes rencontrées sur le terrain, mais aussi d'avoir une analyse pratique de chaque cas.

Naturellement, il s'agit de repères qui ne prétendent pas à l'exhaustivité et ce document est susceptible d'évoluer.

Sa vocation étant pédagogique et pratique, ce guide s'applique sans préjudice des prescriptions qui pourraient par ailleurs figurer dans les règlements intérieurs.

En cas de besoin, tournez-vous vers votre responsable ressources humaines. Si toutefois quelques points restaient en questionnement, l'unité Observatoire Social et politique de Diversité (OSD) et les membres de l'équipe Conseil en droit social de l'unité Relations sociales et Droit Social (RDS) se tiennent à votre disposition pour apporter des réponses à vos questions :

[observatoire-social@ratp.fr](mailto:observatoire-social@ratp.fr) ou [gis-mrs-relations.dpt@ratp.fr](mailto:gis-mrs-relations.dpt@ratp.fr)

# 1. Principes généraux applicables

Les principes généraux de la République fondés sur la laïcité conduisent en effet à ce que l'espace public ne puisse être le lieu d'expression du fait religieux.

Dans une entreprise publique comme la RATP, l'ensemble des lieux de travail doit respecter ce principe de neutralité.

Y sont en particulier proscrits tout signe ostensible porté par un salarié, tout exercice de pratique religieuse visible des autres ou tout comportement attentatoire aux autres et qui se fonderait sur une interprétation de principes culturels ou religieux.

En particulier, toute forme de discrimination entre une femme et un homme ne saurait être tolérée, quel que soit son fondement, y compris religieux.

## Rappel des textes applicables

### 1) Les grands principes de la République sur la laïcité :

- La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dont les principes fondamentaux de la République sont reconnus par le Conseil constitutionnel :
  - les hommes naissent libres et égaux en droit,
  - la liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui,
  - nul ne peut être inquiété pour ses opinions même religieuses.
- La loi de 1905 sur la séparation des Églises et de l'Etat, qui ne résume pas toute la laïcité mais qui la concrétise tout en garantissant la liberté de conscience et de culte,
- La Constitution de 1946, reprise dans la Constitution de la Vème république : « 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 »,
- Les prescriptions du Code du travail qui précisent les principes de non discrimination, à travers notamment l'article L 1132-1 ainsi que l'article L 1321-3 au terme duquel « le règlement intérieur ne peut contenir (...) 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 moeurs, de leur orientation sexuelle, 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 ».

### 2) Le code éthique du groupe RATP :

- Fondé sur les valeurs dont le Groupe s'est doté, le Code éthique diffusé en octobre 2011 spécifie en introduction :  
« Notre entreprise est fédérée par une éthique et une déontologie ancrées dans une culture de service public caractérisée par des principes d'égalité des chances, de solidarité, d'ouverture et de dialogue. Nos valeurs sont plus que des convictions partagées. Elles forment la clef de voûte de notre engagement »  
Pour rappel, les six valeurs du Groupe RATP sont : l'humain, l'attachement à l'intérêt général, le respect, le professionnalisme au service de nos clients, le goût du défi et l'ouverture.

- Au titre de son éthique d'employeur en matière de diversité et de non discrimination, la RATP a signé dès 2003 le Pacte mondial des Nations Unies qui stipule l'élimination de la discrimination au travail et renouvelle régulièrement ses engagements en la matière. A la base de la qualité des relations humaines au travail, l'entreprise exprime son attachement résolu à ce que les femmes et les hommes du groupe RATP aient droit au respect de leur dignité dans leur environnement professionnel.

- Le Code inclut un principe de méthode : « Tout manager encadrant a le devoir d'aider ses collaborateurs confrontés à une interrogation relevant du code éthique et en cas de doute de solliciter l'aide des services juridiques ou des ressources humaines (...) En cas de situation complexe, la hiérarchie pourra faire appel au déontologue. »

Tout agissement qui contrevient à ces règles de bonne conduite et de respect peut être qualifié de « fautif » au sens du droit disciplinaire car il ne correspond pas à l'exécution normale de la relation contractuelle.

A titre d'exemple, la jurisprudence a estimé qu'était passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail (en fonction de la gravité et/ou du caractère répétitif de la faute), le fait pour un salarié de :

- invoquer des prescriptions religieuses pour se soustraire aux obligations légales et réglementaires, telles que les visites médicales obligatoires (Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 mai 1986, 83-45.409, publié au bulletin) ;
- refuser d'adopter la tenue conforme à l'image de marque de l'entreprise au nom d'une confession religieuse (Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, 1997) ;
- déclarer « il y a une putain parmi nous » dans le cadre d'une réunion à laquelle une seule femme participe (CA Versailles 14 octobre 2004) ;
- tenir à ses collègues de sexe féminin des propos inconvenants, les inviter à regarder sur son ordinateur des films ou images à caractère pornographique en ayant des gestes déplacés (cass. soc. 9 février 2010 n° 08-44.632, M.X c/ Société Victoria Multimédia) ;
- utiliser un sobriquet péjoratif pour désigner l'un de ses collègues (cass. soc. 19 janvier 2010 n° 09-40.018, M.X c/ Société A2PC) ;
- tenir des propos homophobes à l'égard d'un collègue de travail (CA Montpellier 17 Septembre 2008) ;
- tenir des propos injurieux et diffamatoires à l'égard d'autres salariés (cass. soc. 20 février 2008 n° 07-40.267) ;
- proférer des injures et insultes à caractère raciste (cass. soc. 16 juin 2010 n° 09-40.049, M.X c/ Société Coop Atlantique).

## 2. Repères pratiques

Mais avant tout ...

Quelle est la démarche générale à adopter face à des situations portant sur le fait religieux ?

1) Partir du constat que tout(e) demande/revendication/comportement, justifié(e) sur des fondements religieux ne peut être accepté(e) dans l'entreprise.

La liberté de croyance ne signifie pas la liberté d'expression religieuse. La RATP, en tant qu'opérateur de service public, revendique l'application du principe de neutralité comme fondement du « vivre ensemble » en son sein et au regard des finalités de sa mission.

Par conséquent, si les agents bénéficient bien entendu d'une totale liberté de conscience, ils ne doivent pas, dans le cadre de leur activité professionnelle, manifester leurs croyances ou leur appartenance à une religion, ni a fortiori avoir une action de prosélytisme. Ceci implique notamment qu'ils ne peuvent porter aucun signe religieux ostentatoire ni développer une pratique religieuse ostentatoire pendant leurs heures de travail et sur le lieu de travail.

2) Lorsque la revendication religieuse n'est pas clairement exprimée mais qu'elle peut être implicite, la seule question à se poser est « le(a) demande/revendication/comportement de l'agent est-il(elle) conforme à la bonne exécution de son contrat de travail ? »

C'est d'abord la référence au respect des obligations découlant du contrat de travail qui constitue la garantie, pour les managers et les agents, d'un examen neutre, impartial et équitable de chaque situation, avant la prise de décision.

En pratique, cet examen est facilité par l'utilisation de la grille d'appréciation dégagée par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (devenue « Défenseur des droits » depuis le 1er mai 2011<sup>1</sup>). Le manager doit ainsi examiner le(a) demande/revendication/comportement de l'agent à l'aide des 7 critères définis par la HALDE, auxquels s'ajoute un huitième critère correspondant au principe général du droit de non discrimination :

Le(a) demande/revendication/comportement de l'agent est-il(elle) conforme :

1. au respect des conditions de sécurité ?
2. au respect de la sûreté des installations ?
3. au respect des conditions d'hygiène ?
4. aux aptitudes professionnelles nécessaires à la réalisation de la mission ?
5. au respect de l'organisation du travail ?
6. à la protection contre le prosélytisme ?

<sup>1</sup> 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) à compter du 1er mai 2011.



7. au respect des intérêts commerciaux de l'entreprise ?

8. au respect du principe de non discrimination ?

Ce dernier point vient compléter les 7 critères établis par la HALDE.

En effet, l'article L 1132-1 du code du travail établit la liste des différents critères de discrimination. Ainsi, l'employeur doit interdire toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap de ses salariés. Ce principe de non discrimination est applicable dans toutes les situations relatives à la vie professionnelle (recrutement, rémunération, promotion...).

En apportant des éléments d'objectivation, cette grille d'appréciation présente un avantage « pédagogique » car elle fournit au manager un canevas grâce auquel il peut prendre position, face à une situation particulière, et en tant que de besoin construire le dialogue et l'échange.

## Fiche 1. Situations liées aux relations interpersonnelles avec les collègues, les personnes extérieures à l'entreprise, ...

L'abus du droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés peuvent être sanctionnés par l'employeur au nom de son pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, mais aussi et surtout au nom de son obligation de protection, telle qu'elle ressort des articles L 1152-4 et L 4121-1 du code du travail.

Cette obligation de veiller à la sécurité physique et mentale des salariés qu'il emploie, ne lui permet pas, en effet, de tolérer et de laisser s'installer des situations de harcèlement, de discrimination, de racisme, voire de violence ...

La cour d'appel de Versailles a d'ailleurs récemment rappelé ce principe dans un jugement du 31 mars 2011 enjoignant un employeur à « veiller à ce que les salariés se comportent correctement les uns avec les autres ».

C'est dans cet esprit que les contrats de travail de la RATP rappellent expressément à chaque salarié qu'il s'engage à « adopter, dans l'exercice de [ses] fonctions, un comportement et des attitudes visant au respect de la liberté et de la dignité de chacun ».

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

Non. Si l'agent met en avant ses convictions religieuses pour justifier son comportement, il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour lui rappeler qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Si l'agent ne met pas clairement en avant ses convictions religieuses et/ou s'il n'a pas signé de contrat de travail (cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...), il faut examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation<sup>2</sup>.

Or, un tel comportement contrevient à au moins 5 des 8 critères car il est incompatible avec :

- les « aptitudes professionnelles nécessaires à la réalisation de la mission » puisque l'agent ne fait pas preuve du « savoir – être » nécessaire au bon fonctionnement du service et à la cohésion de l'équipe ;
- le « respect de l'organisation du travail », puisque durant sa carrière à la RATP l'agent peut être amené à être managé par un homme ou une femme et devra alors obéir aux directives de ce(tte) dernier(e) ;

<sup>2</sup> Cf page 8

- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise », puisque l'agent peut être amené à être en contact avec des clients ou des interlocuteurs externes hommes ou femmes;
- le « respect des conditions de sécurité » dans le cas où les consignes de sécurité seraient données par un homme ou une femme, ou encore s'il était amené à porter secours à un homme ou une femme, ...
- le « respect du principe de non discrimination » liée au sexe, voire attentatoire au principe d'égalité femme/homme.

#### **Exemple d'un agent de sexe masculin qui refuserait de serrer la main aux femmes (ou vice versa) :**

La RATP est attachée aux valeurs telles que l'équité et le respect. Ainsi, dans une telle situation, il appartient au manager de veiller à la bonne application de ces principes. Le fait de dire « bonjour » est un principe de civisme mais le fait de ne pas serrer la main ne peut donner lieu à lui seul à une sanction disciplinaire. L'entreprise ne peut en effet codifier les marques de salut. Ainsi, si personne n'est tenu de serrer la main à tout le monde (ou de faire la bise à tout le monde), il est important de souligner que chacun mérite le respect. Il convient donc de rappeler à l'agent qu'il ne doit en aucun cas, par son attitude, stigmatiser ses collègues sur quelque motif que ce soit, et que, peu importe la manière de saluer, l'ensemble de ses collègues doit être salué.

Il est important que le salarié soit bien informé que si chacun est libre de serrer la main ou non pour dire bonjour, cette attitude ne peut en aucun cas être fondée sur un des critères de discrimination prohibés par le code du travail, notamment entre femmes et hommes. En outre, si cette attitude venait s'ajouter à d'autres éléments objectifs (refus de transmettre des informations nécessaires à l'activité, insubordination...) attestant d'une forme d'exclusion manifestement délibérée, alors elle pourrait être sanctionnable. En effet, la répétition et/ou la systématisation de tels comportements peuvent non seulement perturber l'organisation du travail et la cohésion des équipes, mais aussi contrevenir au principe de non discrimination liée au sexe.

Enfin, il est primordial que le manager ne ferme pas les yeux sur une telle problématique, et qu'il informe la personne « stigmatisée » que sa demande est prise en considération.

#### **• Un agent 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 met en avant ses convictions religieuses pour justifier son comportement, il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour lui rappeler qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Par ailleurs, des « obligations religieuses » ne permettent en aucun cas à l'agent de se libérer de dispositions impératives légales et réglementaires, telle que celle consistant à être soumis à l'examen périodique du médecin du travail.

Si le salarié ne met pas clairement en avant ses convictions religieuses et/ou s'il n'a pas signé de contrat de travail<sup>3</sup>, il est possible de se référer à la jurisprudence de la Cour de cassation qui a rappelé à plusieurs reprises qu'un(e) salarié(e) :

- ne peut se soustraire, quel qu'en soit le motif, à une visite médicale obligatoire ;
- n'a pas à exprimer de choix sur le médecin du travail qui doit lui faire passer sa visite médicale, ni en terme de genre ni d'origine.

<sup>3</sup> Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

De plus, un tel comportement contrevient à au moins 3 des 8 critères de la grille<sup>4</sup> car il est incompatible avec :

- le « respect des conditions de sécurité », au regard notamment de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés ;
- le « respect de l'organisation du travail », puisque le salarié qui refuse de se rendre à une visite médicale programmée par son employeur commet un acte d'insubordination, susceptible à terme de justifier une sanction voire une rupture du contrat de travail ;
- le « respect du principe de non discrimination » liée au sexe, voire attentatoire au principe d'égalité femme /homme.

A noter que 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 (cass. soc. 29 mai 1986).

**• Un agent peut-il faire pression sur ses collègues pour qu'ils adoptent un comportement correspondant aux préceptes de sa confession (en matière vestimentaire, de maquillage, de respect du jeûne...) ou refuser toute communication ou contact avec des collègues/client(e)s qui ne s'y conformeraient pas ?**

Non. Si l'agent met en avant ses convictions religieuses pour justifier son comportement, il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour lui rappeler qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Si le salarié ne met pas clairement en avant ses convictions religieuses et/ou s'il n'a pas signé de contrat de travail<sup>5</sup>, il convient de lui rappeler que l'appréciation sur la tenue ou le comportement d'un salarié et sa conformité aux obligations découlant du contrat de travail relève de sa seule hiérarchie.

C'est elle qui, le cas échéant, peut demander à un salarié qu'il ne vienne pas travailler en short, et à une salariée qu'elle ne porte pas un chemisier transparent, ces tenues étant incompatibles avec le respect des intérêts commerciaux et de l'image de leur entreprise (Cass. soc. 22 juillet 1986 et 12 novembre 2008).

De plus, une telle attitude contrevient à au moins 4 des 8 critères de la grille d'appréciation<sup>4</sup> ; elle est en effet incompatible avec :

- les « aptitudes professionnelles nécessaires à la réalisation de la mission », puisque le salarié ne fait pas preuve du « savoir – être » nécessaire au bon fonctionnement du service et à la cohésion de l'équipe ;
- le « respect de l'organisation du travail », puisque la communication avec les collègues et la hiérarchie est un élément constitutif de toute activité salariée ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise », puisque le salarié peut être amené à être en contact avec des clients ou des interlocuteurs externes ;
- le « respect du principe de non discrimination » liée à l'apparence physique, voire au sexe.

<sup>4</sup> Cf page 8

<sup>5</sup> Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

## Fiche 2. Situations liées à des comportements ostentatoires

Un comportement ostentatoire, ou encore ostensible, 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<sup>6</sup>.

Or, au regard du principe même de neutralité auquel, en tant qu'entreprise de service public, la RATP se conforme, celle-ci ne peut admettre dans son enceinte des comportements révélant clairement l'appartenance d'un agent à une quelconque religion.

C'est dans le respect de cette limite que chacun garde sa liberté de conscience (notamment religieuse) qui ne doit pas se confondre avec la liberté d'expression religieuse : cette dernière ne peut être absolue dans l'entreprise, et ne doit pas nuire à la liberté de conscience des autres agents ou des clients.

Au nom du principe de neutralité, et d'impératifs tels que la sécurité, le contact avec la clientèle ou encore la paix sociale interne, l'employeur ne doit pas tolérer qu'un salarié fasse un étalage manifeste et affiché de ses convictions religieuses dans l'entreprise, que ce soit par son comportement ou par le port d'une tenue ou d'un signe distinctif religieux visible.

L'employeur ne peut davantage l'admettre concernant des convictions politiques.

### • Un agent peut-il porter un vêtement ou un signe religieux ostentatoire ?

Non. Il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude ou port de signe ostentatoire pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail<sup>7</sup>, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation<sup>8</sup>. Or, une telle attitude contrevient à au moins 1, voire 3 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- la « protection contre le prosélytisme », puisque le salarié impose à la vue de tous ses idées et ses convictions ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise », puisqu'il peut être amené, selon l'activité exercée, à rencontrer des clients ou des interlocuteurs externes ;

<sup>6</sup> Selon la circulaire n°2004-084 du 18 mai 2004, le terme « 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 ».

<sup>7</sup> Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

<sup>8</sup> Cf page 8

- le « respect des conditions de sécurité », puisqu'il peut être amené, selon l'activité exercée, à respecter des consignes de sécurité qui s'imposent à tous les salariés et qui peuvent être incompatibles avec le port d'un vêtement ou d'un signe religieux (port de casque, port d'une tenue adaptée...).

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

Non. Il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail<sup>9</sup>, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation<sup>10</sup>. Or, une telle attitude contrevient à au moins 1, voire 2 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- la « protection contre le prosélytisme », puisque le salarié impose à la vue de tous ses idées et ses convictions ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise », puisqu'il peut être amené, selon l'activité exercée, à recevoir dans son espace de travail des clients ou des interlocuteurs externes.

Il peut également être utile de rappeler au salarié que l'interdiction qui lui est faite s'applique également aux salariés qui seraient tentés d'afficher des documents dont le contenu est à caractère politique ou diffamatoire.

**• Un agent 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 clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail<sup>9</sup>, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation<sup>10</sup>. Or, une telle attitude contrevient à au moins 2 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- la « protection contre le prosélytisme », puisque le salarié tente d'imposer à tous ses idées et ses convictions ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise », puisqu'il pourrait distribuer ses tracts à des clients ou des interlocuteurs externes.

Il peut également être utile de rappeler au salarié que l'interdiction qui lui est faite s'applique également aux salariés qui seraient tentés d'afficher ou de diffuser des publications ou tracts dont le contenu est à caractère politique ou diffamatoire.

A noter que la jurisprudence a déjà approuvé le licenciement de salariés qui profitaient de leurs fonctions pour faire du prosélytisme :

- l'un en ponctuant son travail d'invocations et de chants [...] entraînant l'exaspération de ses collègues et la désorganisation du service (Cass. soc. 28 septembre 1993) ;
- l'autre en procédant à la lecture de la bible et distribuant des prospectus des Témoins de Jéhovah dans le cadre de son activité (CPH 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 (CPH Gap 3 décembre 2001).

<sup>9</sup> Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

<sup>10</sup> Cf page 8

## Fiche 3. Situations liées au recrutement

D'une manière générale, le principe de neutralité ne peut pas être opposé aux personnes qui sont candidates au recrutement et qui n'ont donc pas encore signé le contrat de travail qui les liera à la RATP.

C'est donc aux dispositions légales et à la jurisprudence concernant le processus de recrutement qu'il convient de se référer, tout en ne s'interdisant pas d'informer le salarié sur la neutralité à adopter une fois son recrutement acté.

### • Lors du recrutement, peut-on mentionner des critères religieux dans une offre d'emploi ?

Non. La loi interdit de faire référence aux convictions religieuses des futur(e)s candidat(e)s dans une offre d'emploi (C. trav., art. L.5321-2). C'est la conséquence du principe selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison notamment de ses convictions religieuses (C. trav., art. L.1132-1).

### • Peut-on interroger un(e) candidat(e) sur sa religion ?

Non. Les informations demandées à un(e) candidat(e) ne peuvent avoir comme finalité que d'évaluer ses aptitudes professionnelles ou d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé. Les critères énoncés et les questions posées doivent exclusivement avoir un lien direct avec les caractéristiques de l'emploi à pourvoir.

Il peut alors être utile d'orienter l'entretien vers les champs d'investigation suivants :

- Le candidat est-il capable de travailler en équipe ?
- A-t-il conscience que pour atteindre l'objectif commun il a besoin de l'avis / l'appui / la collaboration de ses collègues ?

### • Peut-on refuser à un(e) candidat(e) qui arbore un signe religieux ostentatoire de participer à une procédure de recrutement ?

Non. Il n'est pas interdit pour un(e) candidat(e) de participer à un entretien de recrutement avec, par exemple, une tenue vestimentaire renvoyant manifestement à une appartenance religieuse (mais permettant d'identifier la personne). Un manager ne peut donc refuser de recevoir un(e) candidat(e) lors d'un entretien de recrutement au motif qu'il (elle) porterait un signe distinctif religieux ostentatoire.

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 agents de la RATP.

A ce titre, la bonne question à poser n'est donc pas « pouvez vous enlever tel ou tel signe ostentatoire d'appartenance religieuse... ? » mais : quand je m'adresse à vous, vous portez un signe qui renvoie à une croyance religieuse, « la fonction pour laquelle vous postulez exige la neutralité car vous devez représenter l'ensemble de l'entreprise et non une religion. Qu'envisagez-vous pour répondre à ce critère ? »<sup>11</sup>

Pour mémoire, si en vertu de l'article L 1121-1 du Code du travail, un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu de travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales.

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

Non. Si un(e) candidat(e), portant une telle tenue ou signe d'appartenance à une religion, n'est pas recruté(e), cela ne peut être qu'en raison de compétences insuffisantes ou de présence de candidats(es) ayant des compétences supérieures ou mieux adaptées, ou bien encore d'un manque de motivation lié aux contraintes matérielles du poste (ex : horaires, durée du trajet...).

En aucun cas, il ne peut être retenu comme refus de recrutement le fait que le (la) candidat(e) arbore un signe religieux distinctif ou un accessoire vestimentaire associé à une religion lors de son entretien.

Toutefois, si lors de l'entretien, le ou la candidat(e) déclare vouloir conserver sa tenue ou son signe religieux ostentatoire après avoir été embauché(e), le recruteur est fondé à lui rappeler l'incompatibilité de cette exigence avec les dispositions du contrat de travail de l'entreprise. Il peut également lui indiquer que cette attitude est incompatible avec les capacités d'adaptation et les compétences requises pour le poste, ainsi que pour les missions de participation à un service public. Ainsi, il doit être clairement précisé que si le ou la candidat(e) est embauché(e) toutes les règles relatives au principe de neutralité et de laïcité de l'entreprise lui seront applicables, et qu'il (elle) ne pourra donc pas continuer à porter sa tenue ou son signe religieux ostentatoire dans l'enceinte de l'entreprise.

<sup>11</sup> Source : Dounia Bouzar, anthropologue du fait religieux



## Fiche 4. Situations liées à des demandes d'horaires et/ou de congés spécifiques

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

Peu importe que l'agent justifie sa demande pour des raisons familiales<sup>12</sup>, sportives, religieuses... la décision doit être prise au seul regard de l'impact de la demande sur l'organisation du travail.

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

Non. Il convient de revenir aux bases du contrat de travail. En effet, la signature d'un contrat de travail (ou d'un bulletin d'engagement) engendre un lien de subordination entre l'agent et sa hiérarchie. Ainsi, toute absence est soumise à l'autorisation préalable du responsable hiérarchique.

En l'absence d'une telle autorisation, orale ou écrite, toute absence se révélerait injustifiée (et ce, quel que soit le motif invoqué).

La jurisprudence a ainsi confirmé qu'était fautif le fait pour un salarié de modifier unilatéralement son horaire de travail en quittant son poste une heure avant l'heure normale (cass. soc. 25 juin 1986).

### • Un agent peut-il effectuer ses prières pendant les heures de travail ?

Non. Il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail<sup>13</sup>, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation<sup>14</sup>. Or, une telle attitude contrevient à au moins 2 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- le « respect de l'organisation du travail », puisque les horaires de travail s'imposent à tous ;
- la « protection contre le prosélytisme », puisque le salarié impose à la vue de ses collègues ses idées et ses convictions.

<sup>12</sup> Hors congés spéciaux d'ordre familial (mariage, naissance, décès, PACS...)

<sup>13</sup> Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

<sup>14</sup> Cf. page 8

De façon générale, un agent est présent dans l'entreprise pour exécuter son contrat de travail, et donc, exercer une activité professionnelle. Ainsi, il n'est pas autorisé à exercer d'autres activités (politiques, religieuses...) et ne pourra pas effectuer ses prières dans l'enceinte professionnelle (salle de repos, local non utilisé, vestiaires... et bien sûr bus, rames de métro...).

**• Dans une unité/entité un grand nombre d'agents de la même religion, demande le même jour de congé pour ce motif. Le manager est-il tenu d'accepter ?**

Non. L'organisation du service prime.

Une telle demande doit être traitée comme toute demande de congé qui est accordée en fonction des nécessités de service et non en fonction du motif religieux ou particulier de la demande.

Comme toute demande de congé, l'employeur est donc en droit de la refuser. Mais ce refus ne doit pas être discriminatoire et relever de l'excès de pouvoir. Il doit trouver sa raison dans la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et de permettre dans toute la mesure du possible de concilier la vie privée et la vie professionnelle.

A noter que la jurisprudence a déjà estimé qu'à défaut d'autorisation d'absence, un salarié ne peut invoquer un motif religieux pour ne pas travailler certains jours de la semaine (CA Paris 2 février 2001) et que 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 (Cass. soc. 16 décembre 2001).

## Fiche 5. Situations liées à des demandes d'aménagement de l'environnement de travail

### • Un agent peut-il aménager un local ou un véhicule non utilisé en un lieu de prière ?

Non. Il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation. Or, une telle attitude contrevient à au moins 2 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- le « respect des conditions de sécurité », les locaux de la RATP ne pouvant avoir une destination autre que professionnelle ;
- la « protection contre le prosélytisme ».

Au-delà, il convient de rappeler, qu'en tout état de cause un agent ne peut pour quelque motif que ce soit aménager/utiliser un local de l'employeur, même non utilisé, par celui-ci sans son autorisation préalable.

### • Un agent 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 clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail<sup>15</sup>, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation<sup>16</sup>. Or, une telle attitude contrevient à au moins 1 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- Le « respect de l'organisation du travail », puisque le comportement de ce salarié crée un dysfonctionnement qui entrave la réalisation de sa mission.

<sup>15</sup> Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

<sup>16</sup> Cf. page 8

## Fiche 6. Situations liées à la relation clientèle

La RATP, en tant qu'opérateur de service public, revendique l'application du principe de neutralité comme fondement du « vivre ensemble » en son sein, et au regard des finalités de sa mission de transport de voyageurs.

Au nom de ce principe de neutralité, elle ne peut admettre dans son enceinte des comportements révélant clairement l'appartenance d'un agent à une quelconque religion.

C'est pourquoi les agents RATP ne doivent pas, dans le cadre de leur activité professionnelle, manifester leurs croyances ou leur appartenance à une religion, ni avoir une quelconque action de prosélytisme.

Ces règles, qui participent au bon fonctionnement interne de l'entreprise, doivent naturellement s'appliquer dans le cadre de la relation clients.

### • Un agent peut-il refuser l'exécution d'une prestation de service ?

Non. L'exécution de la prestation de service public est l'élément essentiel du contrat de travail qui lie chaque agent à la RATP. Qu'il s'agisse du transport de personnes, de l'accueil ou de l'information aux clients, tous les agents sont tenus de servir l'ensemble des clients, et ce quelle que soit la tenue vestimentaire, les convictions politiques, philosophiques ou religieuses de ces derniers.

Aucune différence de traitement ne doit donc être effectuée entre les clients.

L'exécution de la prestation de service répond à 3 des 8 critères de la grille d'appréciation<sup>17</sup> :

- les « aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice de sa mission » ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise » ;
- le « principe de non discrimination ».

Pour exemple, un machiniste receveur ne pourra donc pas refuser l'accès dans son bus à une femme au seul motif qu'elle porte un voile, même intégral.

Par ailleurs, seules les forces de police sont autorisées à verbaliser une personne portant un voile intégral dans les lieux publics, cela ne relève pas de la compétence des agents RATP.

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

Au nom du principe de neutralité, et d'impératifs tels que la sécurité, le contact avec la clientèle ou encore la paix sociale interne, il est interdit à un agent de manifester de manière ostentatoire ses convictions religieuses dans l'entreprise, que ce soit par son comportement ou par le port d'une tenue ou d'un signe distinctif religieux visible.

Cela n'est pas davantage admis concernant des convictions politiques.

<sup>17</sup> Cf. page 8

Le respect d'un comportement et d'un discours neutres répond à 2 des 8 critères de la grille<sup>18</sup> :

- la « protection contre le prosélytisme » ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise ».

Pour exemple, un agent ne pourra pas distribuer pendant ses heures de travail des documents assurant la promotion de ses convictions religieuses et incitant des clients à les partager.

#### • Un agent peut-il refuser l'assistance à une personne en danger ?

En tant qu'agent RATP, mais aussi en tant que citoyen, tout salarié se doit de porter secours à une personne en danger.

La non-assistance à personne en danger engage la responsabilité pénale de celui ou celle qui s'abstient volontairement de porter assistance à une personne en péril.

Le devoir d'assistance s'applique donc à tout agent de la RATP, et ce dès lors :

- qu'il a connaissance du danger ;
- qu'il est en mesure d'agir ;
- que l'action ne présente pas de danger ni pour lui ni pour un tiers.

L'assistance à personne en danger répond à 3 des 8 critères de la grille d'appréciation<sup>18</sup> :

- le « respect des conditions de sécurité » ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise » ;
- le « principe de non discrimination ».

Pour exemple, un agent qui refuserait de porter secours à une personne du sexe opposé étant tombée sur les voies s'exposera non seulement à une sanction disciplinaire de la part de l'entreprise, mais sera aussi passible de sanctions pénales.

<sup>18</sup> Cf. page 8

