

Prendre de la hauteur...

ÉDITORIAL

Alors que la coupure de l'été approche à grands pas, la France vit encore une actualité sociale crispée dont le catalyseur est, depuis quelques mois, le projet de loi travail.

Le dernier trimestre a été mouvementé : grèves, occupations de dépôts de carburant, perturbations et annulations d'événements patronaux,... même l'EURO de football n'a pas suffi à apaiser les tensions...

L'actualité méritait donc que l'on prenne le temps de poser de nouveau les règles applicables, et surtout les bons réflexes à avoir, en cas de grève.

Nous avons également profité de cette période pour prendre de la hauteur et réfléchir à d'autres types de tensions que connaît actuellement notre société : les formes de manifestation religieuse en entreprise. Pour ce faire, nous avons rencontré Ayité CREPPY, Directeur de la fondation FACE, qui nous a fait l'honneur de partager avec nous son expérience en la matière, et qui nous a donné envie de la partager à notre tour avec vous.

Ce sujet, qui a d'ailleurs lui aussi fait l'objet de critiques du projet de loi EL KHOMRI, est un nouvel exemple des tensions qui agitent actuellement notre société et qui nous conforte dans notre conviction que nous devons nous aussi être acteurs du lien social dans l'entreprise.

Nous sommes en tout cas plus que jamais prêts à l'être et à accompagner les entrepreneurs dans les négociations qui pourront être menées dans les entreprises, si le projet de loi est enfin adopté.

D'ici là, nous vous souhaitons un bel été !

Caroline BARBE

Sommaire

L'ART DE S'ENGAGER

L'ART DE VOUS FORMER

L'ART DE RÉAGIR
FACE À UNE GRÈVE

L'ART D'ÉCHANGER

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE
et Louis VANEECLOO.



L'ART DE S'ENGAGER



Du 18 au 20 mai 2016

Caroline BARBE a participé aux travaux de la conférence semestrielle de l'AIJA à Chicago : l'occasion d'échanger avec près de 180 confrères d'une quarantaine de nationalités sur des sujets tels que les technologies au travail, les clauses de non concurrence et la discrimination. L'occasion aussi d'intervenir aux côtés de confrères

portugais, néerlandais, canadiens et américains, sur l'introduction de politiques RH globales dans les groupes internationaux.



INTERNATIONAL ASSOCIATION OF YOUNG LAWYERS



Le 13 juin 2016

Louis VANEECLOO et Joséphine BECUWE étaient présents lors de la rencontre avec les magistrats de la Chambre Sociale de la Cour d'appel de Douai, sur le thème de *"La santé au travail : l'obligation de sécurité de l'employeur - l'incapacité - santé au travail et protection sociale"*.

Le 15 juin 2016

Toute l'équipe de SOLUCIAL accueillait Ayité CREPPY, Directeur de la fondation FACE, pour un *"open déj"* sur *"le fait religieux en entreprise"*. Nous vous invitons à lire le regard croisé de Marie DELAUTRE et Ayité CREPPY sur ce sujet dans notre rubrique *"l'art d'échanger"*.



Le 21 juin 2016

Diane DUBRUEL, membre d'AvoSial et Alice ONCLE, membre de l'ACE, étaient présentes à la Maison du Barreau de PARIS, lors de la conférence organisée par la Commission Droit Social de l'ACE sur *"La réforme du droit du travail vue par les avocats conseils d'entreprises"*.



Le 22 juin 2016

Dans le cadre des transphotographiques organisées par la Maison de la photographie (Olivier SPILLEBOUT, à droite de la photo), nous étions partenaires de la galerie Raison d'Art à Lille (Sophie DOUTRIAUX, au centre) pour le vernissage de l'exposition "Coup d'œil à NYC" (FERIAL, Charlélie COUTURE).



Le 28 juin 2016

Thierry DOUTRIAUX a participé au petit déjeuner "L'avis du CESE sur le développement de la culture du dialogue social en France" organisé par Réalités du Dialogue Social (RDS) à la Maison de l'Europe de Paris.

Septembre 2016

Solucial soutient le projet de restauration des Belles du Nord mis en œuvre par le Palais des Beaux-Arts de Lille. Après restauration, elles seront présentées au public lors des journées du patrimoine des 17 et 18 septembre 2016.

PALAIS BEAUX-ARTS LILLE



L'ART DE VOUS FORMER

Le 6 juillet 2016, à PARIS, aura lieu le lancement de nos "cafés d'actu" pour un partage d'expériences et un focus sur l'actualité en droit social du dernier trimestre. Quelques places sont encore disponibles : vous pouvez vous inscrire auprès de Valérie VANOVERBERGHE : vve@solucial.com



Solucial
avocats

L'art du droit social

L'ART DE RÉAGIR FACE À UNE GRÈVE



La France est actuellement secouée par la succession de mouvements de grève, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Les entreprises se trouvent impactées soit de manière indirecte du fait des mouvements extérieurs (on pense notamment aux difficultés de déplacements liées aux pénuries de carburant), soit parce que leurs propres salariés se mettent en grève et profitent de la grogne politique pour appuyer leurs propres revendications internes.

C'est donc l'occasion de faire un point sur la gestion de ce type de conflit collectif qu'est la grève.

Quelques notions et exemples

	Grève licite	Grève illicite	Abus du droit de grève
Définition	Cessation totale, collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles .	Un mouvement est illicite dès lors qu'il ne remplit pas les conditions fixées par la loi.	Une grève licite peut également dégénérer en abus du droit de grève dès lors qu'il y a ou risque d'avoir une désorganisation de l'entreprise .
Exemples	<ul style="list-style-type: none">> Un arrêt de travail d'une durée d'une heure.> Des débrayages courts et répétés.> Une grève en raison de la crainte de subir une compression d'effectif.	<ul style="list-style-type: none">> Un ralentissement d'activité ou une exécution de l'activité dans des conditions différentes des conditions habituelles n'est pas une grève (grève perlée).> Un arrêt de travail d'un seul salarié ne constitue pas une grève sauf s'il est l'unique salarié de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">> Grève avec occupation des locaux si elle désorganise l'entreprise.> Grève tournante s'il y a désorganisation de l'entreprise.> Atteinte au droit de travailler des non-grévistes (filtrages, blocages de matériel).

Conséquences d'un mouvement de grève licite

Sur les salariés grévistes

- > **Pas de sanction disciplinaire possible sauf faute lourde** (ex.: coups et blessures, séquestration, occupation illicite des locaux) mais conservation de la possibilité de sanctionner des faits antérieurs à la grève.
- > **Suspension du contrat** : retenue sur salaire strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.
- > **Interdiction de mesures discriminatoires** au niveau de la rémunération et des avantages sociaux.
MAIS possible de réduire ou supprimer une prime subordonnée à une condition de présence dans l'entreprise (type prime d'assiduité ou de fin d'année) à condition que toutes les absences, hormis celles légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.
- > **Non récupération des heures perdues** en raison de la grève.
- > Les **accidents** survenus pendant la grève ne sont pas considérés comme des accidents du travail.

Sur les salariés non-grévistes

- > **Poursuite du contrat** : même si impossibilité de les faire travailler, l'employeur doit quand même les rémunérer (sauf situation contraignante ou force majeure).
- > **Impossibilité de leur octroyer un avantage salarial** constitutif d'une discrimination envers grévistes (même si travail ou désagrément supplémentaires), dès lors que son origine directe ou indirecte résulte de la grève.

Pour l'entreprise

- > **Impossibilité de remplacer les salariés grévistes par CDD ou intérim.**
Possibilité de réorganiser le travail en interne avec les non-grévistes, d'avoir recours à des bénévoles ou à la sous-traitance.
- > **Impossibilité de pratiquer le lock-out** (fermeture provisoire entreprise dans un contexte de grève) **préventif ou à titre de mesure de rétorsion.**
Possible en revanche en cas de désorganisation de l'entreprise rendant impossible toute exploitation, ou pour des raisons de sécurité du personnel par exemple.

Actions à mettre en place pour faire cesser le mouvement

Dans le secteur privé (hors transport de voyageur), les salariés et les syndicats n'ont pas à prévenir à l'avance leur employeur de la grève. Cette dernière peut donc intervenir à tout moment et sans formalités. Il est donc très important d'être réactif !



Qu'est-il possible de faire face à un mouvement illicite ou un mouvement légal qui dégénère en abus ?

	Grève illicite	Abus du droit de grève
Conséquences pour les grévistes	<ul style="list-style-type: none"> > Fautes professionnelles = sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave voir faute lourde. > Les responsabilités civile et pénale des salariés grévistes (ceux personnellement responsables des actes préjudiciables) et des syndicats à l'origine du mouvement peuvent être engagées. 	
Occupation des locaux		<ul style="list-style-type: none"> > Empêcher le directeur et le personnel non-gréviste d'entrer dans l'usine constitue un trouble manifestement illicite. > Interdiction d'occuper les locaux lorsque cela bloque l'exercice de l'activité, à défaut de quoi processus d'expulsion des grévistes devant le Président du TGI qui permettra, si nécessaire, l'intervention de la force publique et l'engagement de la responsabilité des grévistes qui refuseraient de respecter l'ordonnance rendue.

LES BONS REFLEXES :

- > Former les managers
- > Conserver une copie des données individuelles et des contrats d'assurance de l'entreprise (et tout autre document essentiel) de manière dématérialisée ou à l'extérieur de l'entreprise, dans l'hypothèse (plausible) où vous seriez bloqués en dehors de l'entreprise
- > Identifier les zones dangereuses, protection des accès, garder toutes les clés de l'établissement et des véhicules
- > Etre présent dans l'entreprise, même en cas de blocage, de manière à assurer la permanence de la direction tant auprès des grévistes que des non-grévistes et de l'encadrement.
- > Garantir la protection des informations confidentielles



Sophie DUMINIL



L'ART D'ÉCHANGER

Le fait religieux en entreprise : une réalité

Cette réalité est rencontrée par de plus en plus de DRH et de dirigeants.

Selon une étude réalisée par l'Observatoire du fait religieux en entreprise et l'Institut Randstad⁽¹⁾, une entreprise sur deux fait face régulièrement au fait religieux et 12 % des cas rencontrés génèrent un conflit.

En 2015, le fait religieux se manifeste avec plus d'intensité que par le passé : **un quart des managers ont eu à gérer une manifestation ou une revendication d'ordre religieux (contre 12 % en 2014)**. Ces situations concernent principalement des demandes d'absence pour fête religieuse (19%), le port ostentatoire d'un signe religieux (17%), une demande d'aménagement du temps de travail (12%), la stigmatisation d'une personne en fonction de ses croyances (8%), la prière pendant les pauses (8%).



Ayité CREPPY (FACE) et Marie DELAUTRE (Solucial)

(1) Institut Randstad et Observatoire du fait religieux en entreprise, "Le travail, l'entreprise et la question religieuse", Etude 2015.
<http://www.grouperandstad.fr/etude-le-travail-lentreprise-et-la-question-religieuse/>

Afin de guider nos lecteurs sur ce sujet, nous avons échangé avec Ayité CREPPY, Directeur du groupe FACE MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE, réseau d'entreprises qui sensibilise, forme et accompagne les entreprises sur ce thème dans une perspective managériale, et pour un regard croisé sur les différentes situations qui peuvent se présenter sur le terrain de l'entreprise.



La question de la diversité religieuse dans les entreprises devient en effet de plus en plus importante depuis ces cinq dernières années, sous l'effet de la mondialisation de nos économies, la mobilité des individus et la libre circulation des idées d'une part, et, en France, sous l'effet d'affaires médiatiques (ex. : affaire baby loup) qui ont suscité des prises de position fortes et des décisions contradictoires des différents tribunaux d'autre part.

C'est aussi un sujet qui touche finalement à l'intime et conduit parfois à des réactions qui manquent de recul.

Notre expérience à FACE MEL nous a amenés à construire une réponse en termes de management de la diversité et des faits religieux dans l'entreprise afin de permettre à ces dernières et à leurs dirigeants d'anticiper ces questions et de prévoir les réponses qu'elles peuvent apporter à travers leurs décisions, leur politique RH, les projets et partenariats internationaux. **Les entreprises doivent à la fois prévenir les discriminations religieuses et développer le management par le dialogue, sans compromission de leur culture.**

S'y retrouver dans les principes directeurs



Le principe de laïcité est régulièrement invoqué lors des débats autour des libertés religieuses, mais est strictement cantonné à la sphère publique. Il n'est pas transposable à l'entreprise privée.

Dans l'entreprise privée ordinaire, le salarié peut exprimer ses convictions religieuses au travail (en dehors des entreprises dites "de tendance"). Il ne doit pas être lésé ou discriminé en raison de ses convictions tout au long de son parcours professionnel (depuis le recrutement jusqu'au licenciement, en passant par l'évolution professionnelle).

Des restrictions pourront être apportées à la triple condition qu'elles soient justifiées, proportionnées au but recherché, et qu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Il s'agira notamment des exigences de santé, d'hygiène, et de sécurité au travail.

Ainsi, dans le règlement intérieur de l'entreprise, il n'est pas, en principe, possible de prévoir une interdiction générale et absolue de manifester sa religion. A noter cependant qu'une charte de laïcité, prohibant le port de signes religieux à ses 4 000 salariés a été adoptée, avec l'aval des comités d'entreprise, sans demande de rectification par l'Administration⁽²⁾.

Au titre de la loi du 11 octobre 2010, l'employeur peut proscrire le voile intégral ou niqab dès que le lieu de travail est un lieu public (théâtres, cinémas, commerces, entreprises de transport, ...).

(2) Il s'agit de l'entreprise de recyclage Paprec, en 2014.

Vie au travail

1 Le port des signes religieux visibles : une liberté sous conditions



La justification tirée de l'obligation de respecter les règles d'hygiène et de sécurité ne soulève pas de difficultés : arborer un foulard n'est pas conciliable avec l'obligation de porter une charlotte pour une salariée lors de sa prestation en cuisine, ou le calot réglementaire pour une salariée manipulant des denrées animales.

Le contact avec la clientèle peut également constituer un motif de restriction : la Cour de Cassation a reconnu justifié le licenciement d'une salariée vendeuse de vêtements et conseillant la clientèle, qui avait refusé de porter une tenue conforme à l'image de marque de la société. Dans cette affaire, la vendeuse portait une tenue la recouvrant de la tête aux pieds, tenue qu'elle ne portait pas lors de son embauche⁽³⁾.

Par contre, un licenciement a été jugé discriminatoire pour une télé enquêtrice qui refusait de retirer son foulard. La solution s'explique par les spécificités des circonstances : la salariée portait le foulard lors de son embauche et l'employeur avait changé d'avis sans raison apparente.

Une évolution de la jurisprudence est à prévoir puisque la Cour de Cassation a interrogé la CJUE sur une éventuelle restriction de sa jurisprudence : l'avocat général a conclu qu'une entreprise pouvait, dans une certaine mesure, fixer une politique de "neutralité". Réponse de la Cour à venir...

2 La prière pratiquée uniquement durant les temps de pause



A condition de ne pas entraver l'accomplissement normal de leurs tâches par les autres salariés et de la faire sans ostentation ni prosélytisme, le salarié peut faire sa prière pendant les temps de pause. Cependant, l'employeur n'est pas tenu d'aménager le temps de travail pour permettre de faire la prière (CE, 16 fév. 2004, n°264314), ou de mettre en place un lieu de prière.



Exemple de situation rencontrée : un chauffeur de benne à ordures lors d'une tournée de ramassage avec d'autres collègues, arrête son véhicule sur un chemin de campagne pour prier. Cette situation a été jugée inacceptable dans l'entreprise pour les raisons suivantes : interruption du travail pour motifs personnels, non-respect des horaires et surtout non-respect de la sécurité.

(3) CA Saint Denis de la Réunion, 9 sept. 1997, n°97/703.306.

La question de l'alimentation sacrée

1 Choix alimentaires



La question de l'alimentation est un axe majeur d'opposition et donc un levier pour le management de la diversité et des faits religieux.

Il est nécessaire pour l'entreprise de maintenir la cohésion interne lors des fêtes d'entreprises, et autres réceptions. Le management du dialogue trouve ainsi son sens dans la capacité d'une entreprise à associer ses parties prenantes (salariés, clients) dans la préparation des événements d'entreprises en vue d'apporter une réponse ponctuelle intégratrice.

Par exemple, une entreprise qui organise une fête interne constate que des collaborateurs et collaboratrices, bien que présents, ne participent pas pour des raisons confessionnelles. Que Faire ? De nombreux salariés ont des régimes alimentaires différents et variés qu'ils soient confessionnels ou non. C'est pourquoi il est préconisé, pour renforcer la cohésion de l'équipe, de consulter les salariés ou faire un petit sondage avec les représentants des salariés en vue de répondre aux attentes des uns et des autres.

2 Jeûne



Le jeûne peut présenter un risque à la fois pour la santé et la sécurité du salarié lui-même, ou celle des tiers, en particulier lorsque le salarié est exposé à des conditions de travail difficiles (manutention, travail en hauteur, ...). Or, **il est interdit d'interroger quiconque sur ses pratiques religieuses, ce qui pourrait constituer une discrimination.** La meilleure solution serait de délivrer une information générale à l'ensemble des salariés, en partenariat avec le CHSCT, sur le risque que le jeûne peut présenter. Le salarié prévenu serait alors tenu d'informer son employeur de sa situation, dans le cadre de son obligation de sécurité⁽⁴⁾.



En principe, le temps collectif des entreprises doit rester la référence pour éviter la déstructuration de ce temps et l'imposition d'un calendrier religieux quel qu'il soit. Le cadre de l'aménagement des temps de travail offre néanmoins à chaque salarié aujourd'hui des possibilités individuelles pour poser et prendre des congés adaptés quels qu'en soient les motifs. **Le management du dialogue doit aller de pair avec les impératifs commerciaux de l'entreprise.**

Exemple de situation rencontrée : **un salarié demande à son employeur pendant la période de jeûne de pouvoir prendre son poste plus tôt, et de partir plus tôt également.** Le dirigeant ou le responsable d'équipe peut décider, sur la base des impératifs de charge de travail et de l'organisation, d'accepter ou non. En l'occurrence, l'entreprise a accepté car cela ne mettait pas en cause son fonctionnement et le travail en équipe. C'est évidemment plus délicat lorsque 80% de l'équipe sollicite un congé en même temps, en période de forte activité...

(4) Article L.4122-1 du C. du Trav.

La question du comportement

1 Prosélytisme interdit



La liberté religieuse implique la liberté d'expression sur les convictions religieuses, y compris dans l'entreprise. L'employeur ne saurait l'interdire totalement. A ce titre, la clause d'un règlement intérieur interdisant les discussions politiques et religieuses avait été jugé illégale⁽⁵⁾.

Cette liberté d'expression des convictions religieuses ne s'exerce pas sans limite. Tel est le cas d'une aide à domicile qui se rend auprès des personnes âgées dont elle s'occupe, accompagnée d'un homme, notamment pour discuter de Jéhovah⁽⁶⁾.

2 Relations entre les hommes et les femmes



La priorité sur le sujet est la mise en place d'un management du dialogue et à l'interculturalité.

Les entreprises font appel à nous pour les situations de relations entre collègues qui sont modifiées à cause du respect de leurs confessions religieuses. Les situations évoquées portent sur le ou la collègue qui, après son mariage, refuse de "faire la bise" aux collègues femmes ou hommes comme auparavant. La soudaineté de la décision porte atteinte aux relations humaines ouvertes de l'équipe de travail. Si aucun contrat de travail ne prévoit le type de salutations en entreprise qui varie selon les pays et les cultures, il n'empêche que cela remet en cause la culture de l'entreprise et, d'une certaine manière, la cohésion interne. **Un travail préalable de sensibilisation aurait été nécessaire, car cette attitude ne visait personne en particulier.**

Préconisations

La question de la diversité religieuse en entreprises demande à celles-ci de choisir entre deux valeurs fondamentales : **la liberté et l'égalité.**

L'entreprise se trouve ainsi devant un **dilemme : accepter par principe ou s'adapter aux particularismes individuels ou collectifs au risque de mettre en difficulté sa cohésion sociale.**

Les dirigeants doivent éviter de devenir des "juges de conscience" en se préparant à ces questions. Il s'agira donc de disposer, pour les opérationnels, d'un cadre décisionnel clair.

Des décisions doivent être prises autour des stratégies suivantes :

- **Eviter le déni** et des recrutements ciblés de certains profils afin d'évacuer les problèmes,
- **Proposer des adaptations locales** à travers des solutions d'accommodement et en construisant **des solutions au cas par cas**,
- Mettre en place une politique générale qui peut préparer à une étape importante d'évolution des pratiques ainsi qu'une **évaluation sérieuse de la pertinence des attentes religieuses et la cohabitation apaisée de cette attente religieuse avec le projet de l'entreprise**,
- Evoquer des exemples concrets avec les représentants du personnel et les managers afin d'anticiper toute difficulté sur le terrain, et de véhiculer la position de la Direction,
- **Rappeler les règles républicaines de laïcité** notamment pour les entreprises et organismes à régime fixé c'est à dire de droit privé exerçant des missions de service public.

Le chantier est vaste, mais passionnant, car nous devons articuler en permanence le management de la diversité, l'égalité de traitement, le management du dialogue et un nouveau rapport à l'altérité dans nos entreprises.

Pour plus de renseignements sur FACE : <http://www.fondationface.org/>



Paris

40, avenue Kléber
75016 Paris

Métro Kléber

Tél. : +33 (0)1 47 04 27 55
Fax : +33 (0)1 70 73 64 55

Lille

153 bis, boulevard de la Liberté
BP 91010

59011 Lille Cedex

Parking et métro République

Tél. : +33 (0)3 20 42 19 66
Fax : +33 (0)3 20 06 37 07

Bruxelles

287, avenue Louise
B1050 Bruxelles
Belgique

Tél. : +32 (0)2 513 73 90
Fax : +32 (0)2 513 78 39