

L'ACTION DU CHEF D'ENTREPRISE

Les relations de l'employeur avec ses salariés

FICHE
5.1

Cette fiche présente les moyens d'action du chef d'entreprise en tant qu'employeur, c'est-à-dire dans ses relations avec ses salariés.

L'action du chef d'entreprise en tant qu'employeur se distingue de l'action du chef d'entreprise en tant que citoyen qui, ayant dans le cadre de son activité professionnelle connaissance de faits en lien avec la radicalisation de certains de ses salariés, estime nécessaire d'en faire état auprès des autorités (cf. fiche 3). Le Code du travail ne prévoit pas d'obligation pour l'employeur dans ce domaine.

Il est important de ne pas la confondre avec la seule manifestation du fait religieux, même excessive, dans l'entreprise.

L'action du chef d'entreprise s'inscrit dans une double contrainte : le respect de principes fondamentaux tels que la liberté de religion ou la non-discrimination (cf. *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées – Les notions clés*) d'une part, et la nécessité de faire fonctionner l'entreprise d'autre part.

L'employeur est tenu d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, mais aussi des tiers (cf. fiche 5.2). Par ailleurs,

il dispose, au titre de son pouvoir de direction, des outils habituels lui permettant d'encadrer, via le règlement intérieur ou les notes de services (cf. *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées – Les notions clés*), voire de sanctionner les comportements de ses salariés qui ne seraient pas compatibles avec le bon fonctionnement de l'entreprise (cf. fiche 5.3).

En revanche, il n'a pas à prendre en considération le comportement de son salarié hors de l'entreprise, à moins que celui-ci n'ait des répercussions internes.

Enfin, certaines dispositions catégorielles obligent ou permettent de vérifier que le comportement du salarié est compatible avec l'exercice de sa profession (cf. fiche 6 sur les dispositifs spécifiques).

Il est donc essentiel pour le chef d'entreprise de s'approprier le cadre juridique dans lequel il sera amené à prendre des décisions, mais aussi les mécanismes lui permettant d'analyser objectivement et de façon dépassionnée la situation à laquelle il est éventuellement confronté.

L'ACTION DU CHEF D'ENTREPRISE : LE CHAMP SANTÉ – SÉCURITÉ

Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité

FICHE
5.2

L'employeur est tenu d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, mais aussi des tiers. Il a donc l'obligation d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires.

L'employeur est tenu, vis-à-vis de son personnel, à une obligation de sécurité de résultat, en vertu de laquelle il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de chaque salarié⁽¹⁾⁽²⁾.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur met en place ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention⁽³⁾. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances, et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En cas de litige, il lui incombe de justifier avoir pris les mesures suffisantes pour s'acquitter de cette obligation.

► L'évaluation des risques par l'employeur

Afin de mettre en œuvre toute action de prévention, l'employeur doit évaluer en amont, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation concerne notamment le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques,

l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Elle tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe⁽⁴⁾.

Les résultats de cette évaluation sont transcrits par l'employeur dans un document unique qu'il met à jour⁽⁵⁾.

(1) Article L. 4121-1 du Code du travail.

(2) Cass. Soc. 28 février 2006, V n° 87.

(3) Article L. 4121-2 du Code du travail.

(4) Article L. 4121-3 du Code du travail.

(5) Article R. 4121-1 et suivants du Code du travail.

PÉRIMÈTRE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES RELEVANT DE L'EMPLOYEUR

L'évaluation des risques incombant à l'employeur porte sur les risques liés à la nature des activités de son établissement, et non sur l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés. En effet, l'employeur a une responsabilité en matière de santé et sécurité circonscrite à ce sur quoi il peut agir :

1. son activité ;

2. ses procédés de fabrication, équipements de travail, etc.

Compte tenu des résultats de cette évaluation, l'employeur met en œuvre des actions de prévention, et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement⁽⁶⁾.

► Exemple des obligations de l'employeur en matière de prévention du risque chimique

Dans le cas des agents chimique dangereux, l'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs vis-à-vis des risques chimiques, et met en place des mesures et des moyens de prévention en application des articles R. 4412-11 à R. 4412-22 du Code du travail. Entre autres, l'accès aux locaux de travail où sont utilisés les agents chimiques dangereux est limité aux personnes dont la mission l'exige. Ces locaux font ainsi l'objet d'une signalisation appropriée, notamment l'interdiction d'y pénétrer sans motif

de service s'il y a un risque d'émissions dangereuses pour la santé, y compris accidentelles.

Toutefois, le risque de vol de produits chimiques ou d'autres types d'actes de malveillance, s'il peut faire l'objet de l'attention de l'employeur au titre de la préservation de son activité notamment, ne relève pas de la mise en œuvre des obligations de la partie IV du Code du travail relative à la santé et la sécurité des travailleurs.

► Prévention de la radicalisation et responsabilité de l'employeur

La prévention de la radicalisation ne relève pas de la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de santé et de sécurité de ses salariés.

Au regard des textes encadrant la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de santé et de sécurité de

ses salariés, il est juridiquement impossible d'exiger de ce dernier d'évaluer et de prévenir le risque de radicalisation des travailleurs. Ainsi, la responsabilité de l'employeur ne peut s'étendre aux risques qui sont sans lien avec son activité professionnelle ou son organisation de travail.

(6) Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

L'ACTION DU CHEF D'ENTREPRISE : LE CHAMP DISCIPLINAIRE

Mesures individuelles en réponse au comportement d'un salarié

FICHE
5.3

L'employeur peut sanctionner un salarié pour des comportements ou des actes qu'il considère comme fautifs. Cette sanction est proportionnée à la faute commise. Il n'existe pas de définition légale de la faute. L'appréciation du caractère fautif d'une action ou d'une abstention du salarié relève de l'employeur, mais toujours sous le contrôle du juge.

► La faute

Toute faute ne justifie pas un licenciement. Une sanction de moindre importance peut être prise lorsque le manquement est léger. Lorsque la gravité de la faute justifie un licenciement, elle peut prendre la forme :

- **d'une faute simple** qui ne nécessite pas la rupture immédiate du contrat et ne prive pas le salarié de son droit à indemnités (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis ou de congés payés). Elle constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

- **d'une faute grave** caractérisée par un manquement qui rend impossible le maintien dans l'entreprise, et prive le salarié de son droit à indemnités (sauf indemnité compensatrice de congés payés) ;
- **d'une faute lourde** qui implique l'intention de nuire de son auteur. Elle revêt le même caractère de gravité que la faute grave, et entraîne les mêmes conséquences en matière d'indemnités. En outre, elle engage la responsabilité civile de son auteur.

► La sanction

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération⁽¹⁾.

La sanction doit être proportionnée à la faute. Ainsi, le juge saisi d'une contestation par le salarié est amené à apprécier non seulement la réalité des faits reprochés et leur gravité, mais également l'adéquation entre la faute et la sanction.

► Quelques illustrations à partir de différents cas

Certains comportements constituent clairement des faits fautifs, tels que les insultes, les menaces, les agressions, sans préjudice des conséquences judiciaires. C'est aussi le cas de l'invocation de raisons religieuses pour ne pas respecter les obligations qui découlent du contrat de travail ou le prosélytisme.

D'autres cas, comme la prière sur le lieu de travail, l'attitude et les propos sur les réseaux sociaux, peuvent se révéler plus complexes.

Les questions – réponses ci-après sont issues du *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées*, édité par le ministère du Travail.

(1) Article L.1331-1 du Code du travail.

▶ 1. LE NON-RESPECT DES OBLIGATIONS QUI DÉCOULENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Question :

« En raison de ses convictions religieuses, un(e) salarié(e) refuse d'exécuter certaines tâches de son travail ou de travailler à certains moments. Puis-je le (la) sanctionner ? »

Réponse : **Oui.**

Le refus du (de la) salarié(e) d'exécuter une des tâches pour lesquelles il (elle) a été embauché(e) est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire.

Exemple : recruté(e) comme boucher (bouchère) et n'ayant fait valoir aucune objection lors de votre recrutement, vous refusez d'être en contact avec la viande de porc (jurisprudence : Cass. soc., 24 mars 1998, n° 95-44.738). Attention toutefois : la tâche à effectuer ne doit pas conduire à la mise en danger du salarié. La Cour de cassation a jugé qu'un salarié refusant de prendre en charge un projet devant se dérouler au Moyen-Orient, compte tenu des risques que la réalisation de ce projet ferait courir à sa sécurité, en raison de sa confession religieuse, ne peut être licencié dès lors que le risque est réel et qu'il en a informé son employeur (Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 08-45.509).

Question :

« Invoquant un motif religieux, un salarié refuse d'obéir aux ordres de sa supérieure hiérarchique parce qu'elle est une femme. Puis-je le sanctionner ? »

Réponse : **Oui.**

Le refus du (de la) salarié(e) d'exécuter une des tâches pour lesquelles il (elle) a été embauché(e) est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire, peu importe que le motif qu'il (elle) invoque ait un caractère religieux. Au surplus, il s'agit d'un agissement sexiste interdit par le Code du travail (cf. article L. 1142-2-1 et explications dans le préambule).

Question :

« Un(e) salarié(e) peut-il (elle) refuser la visite médicale obligatoire en raison de ses convictions religieuses ? »

Réponse : **Non.**

Le (la) salarié(e) est tenu(e) de se soumettre à la visite médicale, qui est une obligation pour tous les salariés. Le refus du (de la) salarié(e) de s'y conformer est constitutif d'une faute (jurisprudence : Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409).

▶ 2. L'ABUS DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DANS L'ENTREPRISE

Question :

« Puis-je interdire de parler de religion dans l'entreprise ? »

Réponse : **Non.**

De façon générale, vous ne pouvez pas interdire à vos salariés toute conversation personnelle, quel qu'en soit le thème. Il en est ainsi des discussions relatives à la religion, sauf si la nature, les modalités et les circonstances de ces échanges provoquent un trouble objectif dans l'entreprise ou constituent une faute. Est ainsi de nature à constituer un trouble objectif le comportement d'un(e) salarié(e) qui, au nom de ses convictions religieuses, adresse de manière répétée et insistante des remarques à ses collègues de travail sur leur comportement, leur tenue, leur vie personnelle, cette attitude créant et nourrissant un climat de tensions au sein de la communauté de travail [jurisprudence : CE 25 janvier 1989 n° 64296 (S.I.T.A.)].

Question :

« Un(e) salarié(e) fait du prosélytisme. Puis-je lui interdire ? Le (la) sanctionner ? »

Réponse :

Le prosélytisme, entendu comme le zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions, notamment, religieuses à d'autres salariés, est interdit dans l'entreprise. Il constitue un abus de la liberté d'expression dont jouit le salarié. Il peut donc être constitutif d'une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire.

Ont été reconnus comme constituant des faits de prosélytisme :

- un animateur d'un camp de centre de loisirs qui procède à la lecture de la Bible et distribue des prospectus en faveur des témoins de Jéhovah aux enfants (CPH Toulouse, 9 juin 1997) ;
- un salarié manutentionnaire-livreur qui ponctue son activité professionnelle d'invocations et de chants religieux (Cour d'appel de Basse-Terre n° 06/00095 du 6 novembre 2006).

▶ 3. LES RELATIONS ENTRE SALARIÉS QUI NE CONCERNENT PAS L'EXÉCUTION DIRECTE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Question :

« Un(e) salarié(e) adopte une attitude différente envers ses collègues en invoquant ses convictions religieuses. Dès lors que cela ne concerne pas l'exécution directe du contrat de travail, dois-je / puis-je le tolérer ? Puis-je sanctionner le (la) salarié(e) ? »

Exemple : à la machine à café, un(e) salarié(e) refuse de saluer, de communiquer ou de s'adresser à une personne de sexe différent, ou à des salariés d'une autre religion.

Réponse :

Votre rôle est de veiller à ce que votre entreprise ne soit pas un lieu de discrimination ou d'atteinte à la liberté d'autrui. Aussi, si on ne peut imposer en soi une forme de salut, en revanche, peut être sanctionnée toute attitude ayant pour objet ou pour effet d'ignorer une personne, ou de lui manifester une forme de mépris en raison de son sexe, de sa religion, de ses convictions ou de ses origines.

Dans le cadre de votre pouvoir de direction, il vous appartient :

- de mettre en place des mesures de prévention au titre de la lutte contre le sexisme ;
- de rappeler, notamment par le biais de votre règlement intérieur, l'obligation de se comporter de manière respectueuse envers tous et sans faire de différence de traitement en fonction du sexe ou de la religion. Le non-respect de cette obligation pourra entraîner une sanction qui devra être proportionnée.

Enfin, il peut arriver que le comportement d'un(e) salarié(e), sans être fautif (c'est-à-dire sans que la volonté discriminatoire puisse être démontrée), perturbe de façon significative le bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cas, le licenciement pour trouble objectif peut être envisagé.

Il s'agit toutefois d'un type de licenciement très particulier. Non fautif, il doit reposer sur des éléments concrets et objectifs qui permettent d'établir de façon non équivoque que la relation de travail ne peut pas être maintenue.

Question :

« Dois-je / puis-je interdire à un(e) salarié(e) de prier sur son lieu de travail ? »

Réponse :

Il convient tout d'abord de distinguer s'il s'agit du lieu de travail ou du temps de travail. Un(e) salarié(e) peut prier, pendant son temps de pause, dans son bureau, si cela ne perturbe pas l'organisation du travail.

En revanche, si cela est fait sur son temps de travail ou gêne l'exécution du travail des autres salariés, une interdiction est justifiée.

Question :
« *Dois-je / puis-je interdire à un(e) salarié(e) de prier pendant le temps de travail ?* »

Réponse :

Pendant les heures de travail, le (la) salarié(e) est tenu(e) d'exécuter le travail pour lequel il (elle) a été embauché(e). Vous pouvez donc exiger de lui (d'elle) qu'il (elle) s'y consacre pleinement.

Question :
« *Plusieurs salariés demandent la mise à disposition d'une salle pour pouvoir prier. Suis-je tenu de la leur accorder ?* »

Réponse : *Non.*

Vous n'êtes pas tenu d'accéder à cette demande. Pour autant, rien ne vous interdit d'y faire droit.

Question :
« *Un(e) ou plusieurs salarié(e)s occupe(nt) sans autorisation une salle de réunion pour prier. Puis-je l'interdire ?* »

Réponse : *Oui.*

Les salles de réunion constituent un espace dédié au travail. Si le (la) salarié(e) occupe cette salle sans autorisation, quel qu'en soit le motif, vous êtes fondé(e) à lui demander de quitter la pièce.

► 4. L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX, Y COMPRIS HORS DU CADRE PROFESSIONNEL

L'employeur ne peut normalement pas exercer son pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié pour des faits commis à l'extérieur de l'entreprise (ou en dehors de l'exécution du contrat de travail), sauf lorsque le comportement en cause est susceptible d'avoir un impact sur celle-ci.

S'agissant de l'utilisation des réseaux sociaux, la jurisprudence du droit du travail a pu reconnaître, dans certains cas, la validité de sanctions disciplinaires au moyen notamment du critère du caractère public ou privé du message (communauté d'intérêts⁽²⁾).

- Des propos injurieux pour l'employeur tenus sur un groupe Facebook accessible à 14 personnes sont d'ordre privé. Faute pour ces propos d'avoir un caractère public, ils ne peuvent justifier un licenciement⁽³⁾.
- La publication sur le profil Facebook personnel d'une salariée, d'une image d'une femme pointant un revolver

accompagné de menaces de mort à l'encontre du personnel de l'entreprise, limité aux amis, est considéré comme relevant de la sphère privée, quand bien même un de ces amis est un autre salarié de l'entreprise. Le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse⁽⁴⁾.

- En revanche, la diffusion, notamment via Facebook, par un employé d'une société de sécurité, d'un film dans lequel il profère des insultes racistes et manipule des armes appartenant à l'entreprise, justifie une mise à pied disciplinaire. Cette attitude est contraire aux prescriptions du règlement intérieur qui interdit de diffuser des documents ou d'avoir une attitude contraire à la décence et aux bonnes mœurs. Elle entre également en contradiction avec l'obligation réglementaire de dignité, attachée à l'activité d'agent de sécurité, qui s'étend au-delà de la sphère professionnelle et interdit tout comportement de nature à déconsidérer la profession⁽⁵⁾.

(2) Cass. civ. 10 avril 2013, n° 11-19.530.

(3) CA Paris, 3 décembre 2015, n° 13/01716.

(4) CA Versailles, 7 février 2018, n° 15/05739.

(5) CA Douai, 31 mai 2016, n° 15/01639.