

Intervention de Charles CONTE, Ligue de l'enseignement

Les grands moments de la laïcité française :

✓ La laïcisation du principe de souveraineté

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 est souvent mentionnée pour son Article 10 « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, mêmes religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi ».

✓ La laïcisation de l'école

Pour les républicains, la question de l'Ecole est décisive. Elle ne se réduit pas à la « question scolaire » comprise comme le refus du financement public de l'enseignement privé. La question de l'Ecole est plus large et plus profonde. Pour que le peuple soit souverain, il faut qu'il soit éduqué. Il faut former des citoyens et pas seulement instruire Jules Ferry fera les grandes lois fondant l'Ecole républicaine de 1879 à 1886, à la Libération, le fameux Plan Langevin-Wallon tentera de lui donner une nouvelle vigueur. Les Constitutions françaises de 1946 et 1958 affirmeront « L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat ».

✓ La séparation des Eglises et de l'Etat

Les deux premiers articles de la loi du 11 décembre 1905 énoncent des principes fondamentaux. « Art 1 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. Art 2 La République ne reconnaît, ne salarie, ne subventionne aucun culte. En conséquence, à partir du 1^{er} janvier qui suivra la promulgation de la présente loi, seront supprimés des budgets de l'Etat, des départements et des communes toutes dépenses relatives à l'exercice des cultes. » La notion de liberté de conscience reprend et fonde en dernière analyse toutes les autres.

✓ Les lois de l'amour

L'éducation sexuelle était inexistante jusqu'à la création d'un Conseil supérieur de l'information sexuelle en 1973. L'avortement fut réprimé comme un crime jusqu'en 1975. Le viol était fort peu dénoncé et ce n'est qu'en 1980 qu'il sera caractérisé comme tel. L'homosexualité aussi bien féminine que masculine était condamnée. La violence entre époux ou concubins n'était pas dénoncée jusqu'à sa répression affirmée en 1990. La publicité pour les préservatifs n'est autorisée que depuis 1991. La politologue Janine Mossuz-Lavau donne à ces lois le joli nom de « lois de l'amour ».

✓ Actualité de la laïcité en France

Le militantisme laïque s'était concentré depuis la Libération sur la question scolaire, en particulier sur le refus du financement de l'enseignement privé. L'année 1989 les débats tournent autour d'une nouvelle question, celle de la société multiculturelle. crise d'identité du mouvement laïque. En 2005 la célébration de la loi de séparation de l'Eglise et de l'Etat suscite une certaine effervescence. Le développement du processus d'intégration dans l'Union Européenne suscite également des interrogations.

Laïcité dans l'entreprise :

Principe de neutralité du service public, liberté dans l'entreprise privée.

LES NUANCES DE « L'ENTRE-DEUX »

Une distinction s'impose lorsqu'on est amené à s'interroger sur l'application du principe de laïcité à l'intérieur d'une institution : c'est sa qualification d'appartenance au champ du droit public ou à celui du droit privé. Est-on en présence d'une personne publique ou d'une personne privée ? L'existence d'une personne publique est en effet un élément inducteur d'une application sinon systématique du moins privilégiée de ce principe. Alors que si l'on est en présence d'une personne privée, cette appartenance induit sinon une exclusion absolue de ce principe du moins son application par voie d'exception en fonction des activités que cette institution est amenée à gérer. Et il y a bien sûr des nuances. Ainsi peut-il exister – mais il est vrai que c'est rare – des personnes morales de droit public qui gèrent des questions de droit privé, par exemple au sein de filiales d'établissements publics. Plus généralement, par-delà la nature formelle de l'institution, il faut se demander quelle est en réalité sa fonction : jusqu'à quel point s'agit-il d'un service rendu au public ou est-on en présence d'une activité purement privée ? A partir de quel niveau d'engagement d'intérêt public peut-on vraiment considérer que l'activité d'une institution relève du service public ? Or, si dans les services publics le principe de laïcité s'applique de plein droit, dans les services privés c'est la liberté de conscience individuelle qui est la règle...

LE POIDS DES STATUTS FORMELS

Lorsqu'il existe, dans une entreprise, une activité d'ordre public gérée par une personne particulière, la qualification de cette activité et, secondairement, celle de la personne concernée relèvent du statut des personnels de cette entreprise. Les agents publics intervenant au sein d'un service public sont soumis à une obligation statutaire de neutralité, qui a un fondement légal : la loi du 13 juillet 1983 modifiée. Au sein des entreprises privées, la Constitution de 1946 stipule : « Nul ne peut être lésé dans son travail ou dans son emploi à raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ». L'article L 1121 -1 du Code du travail le rappelle presque à l'identique mais le précise : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnées au but recherché ». Si la liberté est la règle, elle ne peut faire obstacle aux missions qui sont celles d'un salarié.

« TENDANCE » OU « CONVICTION » ?

La Cour d'appel de Paris, a fait émerger l'expression d'entreprise « de conviction ». Nos repères idéologiques servent d'éléments constructeurs. Ayons la lucidité et l'honnêteté d'affirmer, dans une écriture transparente, claire et contradictoirement affirmée de notre règlement intérieur, ce que nous considérons comme les limites au-delà desquelles le comportement de tel ou tel de nos salariés pourrait être considéré comme fautif au regard de notre mission dont l'objet central demeure de promouvoir l'universalisme de la laïcité dans sa dimension émancipatrice.

LES ENTREPRISES « DE TENDANCE »

Celles-ci sont en quelque sorte un contre-point du service public. Ce sont des entreprises dans lesquelles une idéologie et une morale particulières sont explicitement prônées : l'objet essentiel de leur activité est la défense ou la promotion d'une doctrine ou d'une éthique spécifique. Ces entreprises peuvent légitimement imposer à leurs salariés une loyauté et une obligation de fidélité.

L'assemblée générale annuelle s'est déroulée le 4 juin 2015

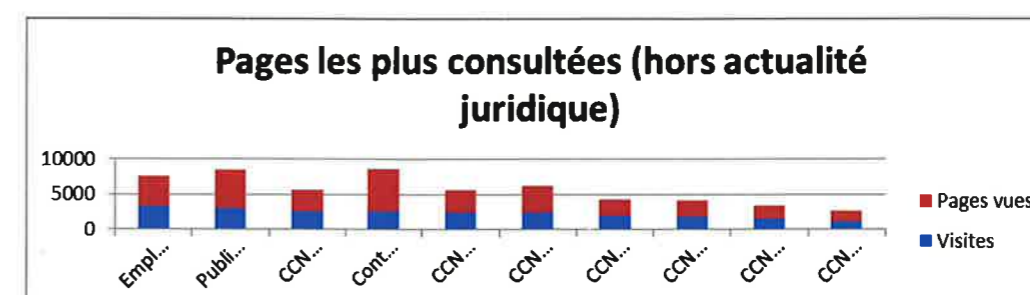
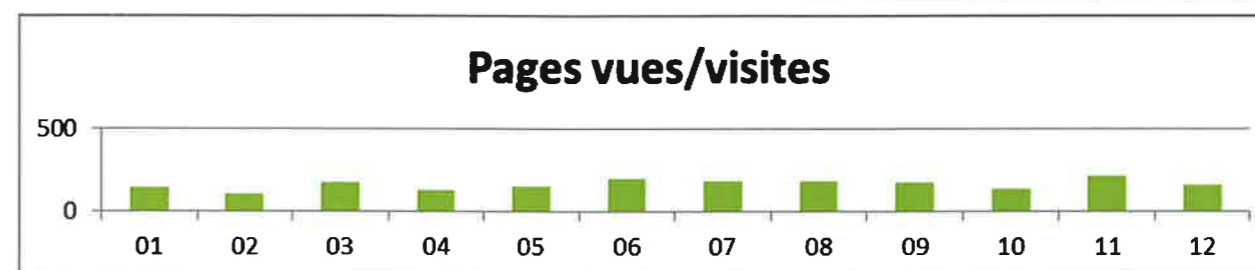
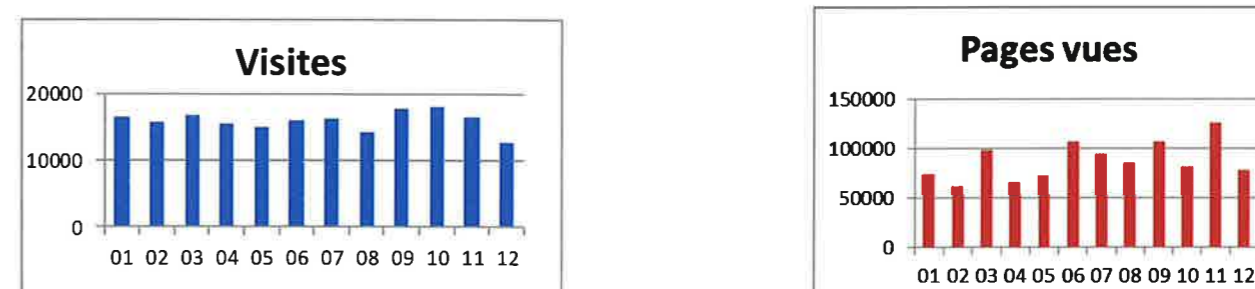
72% des mandats étaient présents ou représentés.

Deux motions sont présentées et adoptées à l'unanimité.

- Le SNALESS doit continuer à défendre et promouvoir un mode de relation partenariale qui s'appuie sur une convention collective, et dans toute la mesure du possible sur une convention collective unique et étendue.
- Mandat est donné au conseil d'administration et au bureau de mettre en œuvre « s'il y a lieu » une ou des unions de syndicats.

FREQUENTATION DU SITE- extrait du rapport d'activité

Le site fait l'objet de nombreuses consultations : 36870 fois réparties sur les rubriques emplois, publications, conventions collectives et droit du travail... Les documents techniques élaborés par le groupe ressources humaines ont été mis en ligne pour nos adhérents.



Actualités juridiques

LOIS, DECRETS, CIRCULAIRES

JURISPRUDENCE

REPRESENTATIVITE PATRONALE

Décret n° 2015-654 du 10 juin 2015

Texte, publié au JO du 3 juin 2015. Une organisation professionnelle employeur, pour être représentative au niveau d'une branche professionnelle ou au niveau national et inter-professionnel, devra remplir de nouveaux critères dès 2017, en application de la loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale du 5 mars 2014. Le décret du 10 juin 2015 précise les conditions et modalités selon lesquelles est mesurée l'audience des dites organisations...

MODALITES DE CALCUL DU VERSEMENT POUR LA RETRAITE

Décret n° 2015-332 du 24 mars 2015

Ce texte précise les modalités de calcul du versement pour la retraite. La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a augmenté progressivement la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein, au rythme d'un trimestre tous les trois ans, pour les assurés nés entre 1958 et 1973. Elle passera ainsi de 166 trimestres à 172 trimestres entre 2020 et 2035. En conséquence, les modalités de calcul du versement de cotisations pour la retraite au titre de certaines périodes d'études supérieures ou les périodes d'activité incomplètes sont modifiées par ledit décret.

ACCORD ET CONVENTION COLLECTIVE

CCN 51 : AVENANT MINIMUM CONVENTIONNEL

L'avenant n°2015-02 du 27 janvier 2015 relatif à la réévaluation du salaire minimum conventionnel à compter du 1er janvier 2015 est paru au JO du 29 mai 2015. Le minimum conventionnel de la CCN51, suite à son agrément, est de 1463 euros.

CCN 51 : AVENANT SUR LA GENERALISATION DE LA COUVERTURE SANTE

L'arrêté du 30 avril 2015 qui agrée l'avenant n°2015-01 du 27 janvier 2015 est paru au JO du 29 mai 2015. Désormais, les établissements soumis à la convention collective de 1951 doivent se conformer aux dispositions de cet avenant n°2015-01. Ils bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 1er janvier 2016, date à laquelle tous les salariés doivent être couverts par une complémentaire santé.

PLAFONNEMENT DE L'INDEMNITE POUR VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR

Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-24.182
La Cour de cassation limite l'indemnité due aux délégués du personnel en raison de la violation de leur statut protecteur. En l'espèce, une salariée est licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, sans que l'employeur ait sollicité préalablement l'autorisation de l'inspecteur du travail. La question se posait de savoir si l'indemnité pour violation du statut protecteur pouvait atteindre 54 mois de salaire (4 ans de mandat et 6 mois de protection post mandat), la durée du mandat des délégués du personnel étant passée de 2 à 4 ans (loi n° 2005-882 du 2 août 2005)...

CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT EN CAS DE RESILIATION JUDICIAIRE

Cass. soc., 12 mai 2015, n° 13-26.190
La Cour de cassation rend un arrêt sur la date d'appréciation de l'ancienneté du salarié pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail. En l'espèce, un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail. L'employeur le licencie au cours de la procédure de résiliation.

HARCELEMENT, MAUVAISE FOI ET LICENCIEMENT

Cass. soc., 10 juin 2015, n° 13-25.554
La Cour de cassation insiste sur l'interdiction faite à l'employeur de licencier un salarié parce qu'il l'accuse de harcèlement, sauf preuve de sa mauvaise foi. En l'espèce, un salarié est licencié pour faute grave (horaires fantaisistes malgré plusieurs avertissements, insubordination, résultats non atteints, absence de suivi et de coordination de l'équipe dont il avait la charge...). Dans la lettre de licenciement, l'employeur rappelle que le salarié a cherché à le provoquer, l'accusant de harcèlement alors qu'il lui demandait simplement de faire correctement son travail. Erreur...

REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-21.671
La Cour de cassation précise la requalification d'un contrat à temps partiel en un contrat à temps complet. En l'espèce, un salarié obtient la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein de 169 heures en appel. La question se pose de savoir si la requalification peut être ordonnée sur une base excédant la durée légale de travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure...

CONDITIONS DE RETOUR DU CONGE SABBATIQUE

Cass. soc., 3 juin 2015, n° 14-12.245
La Cour de cassation précise les conditions de retour de congé sabbatique, dès lors qu'à l'issue de ce congé, le salarié bénéficie d'une garantie légale de réintégration ou de réemploi dans l'entreprise. Le Code du travail prévoit qu'il retrouve « son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente » (C. Trav., L. 3142-95). En l'espèce, une salariée, à son retour de congé sabbatique, se voit proposer plusieurs postes qu'elle a tous refusés, son poste ayant été définitivement pourvu par une mobilité interne. L'employeur la licencie pour motif personnel, pour refus de reprendre un emploi similaire...

PRISE D'ACTE JUSTIFIEE POUR DEF AUT DE TRAVAIL DEMANDE

Cass. soc., 9 juin 2015, n° 13-26.834
La Cour de cassation rend un arrêt s'agissant du bienfondé d'une prise d'acte en raison de l'absence de fourniture de travail par l'employeur. En l'espèce, après un accident du travail, un salarié est déclaré apte à la reprise. Affecté à un autre emploi, le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que, depuis une semaine, l'employeur ne lui avait donné aucun travail à faire...

CHANGEMENT D'HORAIRE ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cass. soc., 9 avril 2015, n° 13-27.624
La Cour de cassation précise la notion de modification du contrat de travail. En l'espèce, un employeur modifie le cycle de travail d'un salarié. Refusant de respecter les nouveaux horaires, ce salarié fait l'objet de deux mises à pied et est licencié pour faute. Il soutient que si le changement d'horaires est un changement des conditions de travail, il entraîne une perte de rémunération contractuelle (résultant de la perte d'une prime de panier liée aux horaires de nuit) qui doit s'analyser en une modification du contrat de travail nécessitant son accord...

INTERDICTION DE LA GEOLOCALISATION HORS TEMPS DE TRAVAIL

CNIL, Délibération n° 2015-165
La CNIL renforce l'encadrement du recours aux systèmes de géolocalisation des véhicules de société. L'objectif est d'éviter une banalisation de l'utilisation de ces dispositifs qui empièteraient sur la vie privée des salariés. Le recours à la géolocalisation peut être désormais justifié par le contrôle du respect des règles d'utilisation du véhicule (mis à la disposition des employés à des fins professionnelles dont l'usage est encadré). Ce nouveau cas de recours s'applique sous réserve de ne pas collecter de données de localisation en dehors du temps de travail du conducteur.

POUR CONSULTER LA SUITE DE CES ARTICLES, N'HESITEZ PAS A VOUS CONNECTER SUR LE SITE DU SNALESS, www.snaless.org.

Contact :
Alexandrine de SAINT LOUVENT



SNALESS

SYNDICAT NATIONAL
DES ASSOCIATIONS
LAÏQUES EMPLOYEURS
DU SECTEUR
SANITAIRE, SOCIAL,
MÉDICO-ÉDUCATIF
ET MÉDICO-SOCIAL

SOMMAIRE

1 Éditorial

2 Matinée débat du 4 Juin 2015 et assemblée générale

3 Matinée débat du 4 Juin 2015 et assemblée générale

4 Actualités juridiques

Éditorial

Lors de notre Assemblée générale du 4 juin 2015, nous avons sollicité Mr Charles CONTE, de la Ligue de l'enseignement, pour introduire un débat et échanger sur :

« La pertinence de l'engagement laïque d'un syndicat employeur du secteur médico-social ».

Quelle place la laïcité doit-elle et peut-elle occuper dans l'entreprise ? Il a été évoqué, bien évidemment, les différents contentieux (crèche Baby-Loup,...) qui ont interpellé les employeurs, les juristes, et les tenants de la laïcité.

Des différenciations claires sont apparues entre : espace public ou espace privé et la jurisprudence a introduit la notion « d'entreprise de tendance ».

Le code du travail est formel : l'employeur juridique ne peut appliquer des mesures discriminatoires lors de l'embauche d'un salarié (art L.1132-1) Cependant, le droit du travail repose sur quelques fondamentaux dont le principe essentiel de « loyauté » entre le salarié et son employeur, en particulier, dans la problématique liée au respect des libertés individuelles et au fait religieux dans l'entreprise. La loyauté réciproque s'applique dans le respect du contrat de travail individuel qui entraîne adhésion de chacun au règlement intérieur de l'entreprise employeur.

L'article L 1222-1 le précise : Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Néanmoins, le règlement intérieur de l'entreprise peut permettre une compréhension négociée des droits et devoirs réciproques par rapport au respect de la laïcité dans l'entreprise.

À l'issue de nos échanges, nous avons retenu le principe de la mise en place d'un groupe de réflexion juridique et idéologique sur la laïcité dans l'entreprise pour apporter un cadre de sécurisation à nos adhérents.