



FGTE

VEILLE JURIDIQUE

Publication mensuelle
éditée par la Fédération
Générale des Transports
et de l'Environnement

① TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

TEXTES GÉNÉRAUX

LOIS

- ➔ **Loi n° 2017-256 du 28 février 2017** de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique (JO n° 51 du 1^{er} mars 2017).
- ➔ **Loi n° 2017-347 du 20 mars 2017** relative à l'extension du délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse (JO n° 68 du 21 mars 2017). Décision n° 2017-747 du Conseil constitutionnel du 16 mars 2017.
- ➔ **Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017** relative au devoir de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre (JO n° 74 du 28 mars 2017). Décision n° 2017-750 du Conseil constitutionnel du 23 mars 2017.

DÉCRETS

- ➔ **Décret n° 2017-266 du 28 février 2017** portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel pour le dépôt et la gestion des candidatures aux fonctions de conseiller prud'homme (JO n° 52 du 2 mars 2017).
- ➔ **Décret n° 2017-267 du 28 février 2017** instituant une aide financière en faveur des jeunes apprentis (JO n° 52 du 2 mars 2017).
- ➔ **Décret n° 2017-287 du 6 mars 2017** modifiant le décret n° 2007-425 du 25 mars 2007 créant un observatoire de la laïcité (JO n° 56 du 7 mars 2017).



© AWESOMECONTENT - FREEPIK

Disponible en version numérique sur
www.cfdt-transports-environnement.fr

Une question ? Une remarque ?
presse@fgte.cfdt.fr

DÉCRET N° 2017-273 DU 2 MARS 2017 RELATIF AUX CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DES PRÉPARATIONS À L'ÉPREUVE THÉORIQUE DU CODE DE LA ROUTE ET À L'ÉPREUVE PRATIQUE DU PERMIS DE CONDUIRE (JO N° 53 DU 3 MARS 2017).

DÉCRET N° 2017-383 DU 22 MARS 2017 MODIFIANT L'ATTRIBUTION DES COMPÉTENCES AU SEIN DE LA JURIDICTION ADMINISTRATIVE EN MATIÈRE DE REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS (JO N° 71 DU 24 MARS 2017).

DÉCRET N° 2017-382 DU 22 MARS 2017 RELATIF AUX PARCOURS DE FORMATION, AUX FORFAITS DE PRISE EN CHARGE DES ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION ET AUX JUSTIFICATIFS D'ASSIDUITÉ D'UNE PERSONNE EN FORMATION (JO N° 71 DU 24 MARS 2017).

➔ **Décret n° 2017-424 du 28 mars 2017** relatif aux compétences du Conseil d'État (JO n° 76 du 30 mars 2017).

ARRÊTÉS

➔ **Arrêté du 20 février 2017** fixant le modèle du formulaire de demande d'utilisation de points de pénibilité pour suivre une formation professionnelle (JO n° 50 du 28 février 2017).

ARRÊTÉ DU 1^{ER} MARS 2017 FIXANT LE TABLEAU DE RÉPARTITION ENTRE LES SECTIONS DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES POUR LE MANDAT PRUD'HOMAL 2018-2021 (JO N° 69 DU 22 MARS 2017).



TEXTES PARTICULIERS

SECTEUR AÉRIEN

➔ **Arrêté du 22 mars 2017** modifiant l'arrêté du 31 décembre 2013 portant organisation du service national d'ingénierie aéroportuaire (JO n° 77 du 31 mars 2017).

SECTEUR ÉQUIPEMENT

➔ **Arrêté du 23 février 2017** fixant les modalités d'application de l'arrêté du 9 juin 1948 modifié portant statut des ouvriers temporaires professionnels qualifiés de l'Institut géographique national admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928, modifiée par la loi du 2 août 1949 (JO n° 51 du 1^{er} mars 2017).

SECTEUR MARITIME

➔ **Décret n° 2017-307 du 9 mars 2017** relatif à l'affiliation des gens de mer marins, résidant en France et embarqués sur un navire battant pavillon d'un État étranger, mentionnés à l'article L. 5551-1 du Code des transports, aux régimes gérés par l'Établissement national des invalides de la marine – ENIM – (JO n° 60 du 11 mars 2017).

➔ **Décret n° 2017-441 du 30 mars 2017** relatif à l'aptitude médicale à la navigation et au rapatriement des gens de mer (JO n° 77 du 31 mars 2017).

SECTEUR PORTS ET DOCKS

DÉCRET N° 2017-423 DU 28 MARS 2017 PORTANT APPLICATION DE LA LOI POUR L'ÉCONOMIE BLEUE ET MODIFIANT LE CODE DES TRANSPORTS (JO N° 76 DU 30 MARS 2017 (DÉCRET QUI CONCERNE AVANT TOUT LA GOUVERNANCE DES GRANDS PORTS MARITIMES – NDLR).

SECTEUR TRANSPORTS FERROVIAIRES

DÉCRET N° 2017-393 DU 24 MARS 2017 RELATIF AU RÉGIME DE LA DURÉE DU TRAVAIL DU PERSONNEL ROULANT EFFECTUANT DES SERVICES D'INTEROPÉRABILITÉ TRANSFRONTALIÈRE (JO N° 73 DU 26 MARS 2017).

➔ **Décret n° 2017-442 du 30 mars 2017** modifiant le décret n° 97-444 du 5 mai 1997 relatif aux missions et aux statuts de SNCF Réseau (JO n° 77 du 31 mars 2017).



➔ **Décret n° 2017-439 du 30 mars 2017** relatif à la sécurité des circulations ferroviaires sur certaines voies ferrées locales supportant du transport de marchandises (JO n° 77 du 31 mars 2017).

➔ **Arrêté du 30 mars 2017** relatif à la sécurité des circulations ferroviaires sur certaines voies ferrées locales supportant du transport de marchandises (JO n° 77 du 31 mars 2017).

SECTEUR TRANSPORTS PUBLICS GUIDÉS

➔ **Décret n° 2017-440 du 30 mars 2017** relatif à la sécurité des transports publics guidés (JO n° 77 du 31 mars 2017).

➔ **Arrêté du 30 mars 2017** modifiant l'arrêté du 23 mai 2003 relatif aux dossiers de sécurité des systèmes de transport public guidés urbains (JO n° 77 du 31 mars 2017).

➔ **Arrêté du 30 mars 2017** modifiant l'arrêté du 8 décembre 2003 relatif au contenu des dossiers de sécurité des systèmes de transport public guidés à vocation touristique ou historique (JO n° 77 du 31 mars 2017).

➔ **Arrêté du 30 mars 2017** relatif aux dossiers de sécurité des systèmes mixtes en application de l'article 58 du décret n° 2017-X relatif à la sécurité des transports publics guidés (JO n° 77 du 31 mars 2017).

② JURISPRUDENCES

COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

PORT DE SIGNE RELIGIEUX EN ENTREPRISE : RESTRICTIONS ET CONDITIONS

→ **CIUE, Grande chambre : 14 mars 2017 – affaire n° C-157 / 15.**

→ **CJUE, Grande chambre : 14 mars 2017 – affaire n° C-188 / 15.**

Avec ces deux arrêts rendus le 14 mars 2017 dernier sur questions préjudicielles, la Cour de justice de l'Union européenne fixe les conditions des restrictions susceptibles d'être apportées aux ports de signes religieux, politiques ou philosophiques en entreprise.

PREMIÈRE ESPÈCE (AFFAIRE N° C-157 / 15)

La première espèce pose la question de la validité d'une clause interdisant notamment le port du foulard islamique dans un règlement intérieur. Ces questions liées à la lutte contre les discriminations prohibées font l'objet d'une directive communautaire, à savoir la directive n° 2000 / 78¹ :

→ **L'article 1^{er} de la Directive définit le cadre général** : « pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou sur les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement ».

→ **L'article 2, paragraphe 1^{er}** : « on entend par " principe de l'égalité de traitement " l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er} » de la directive.

→ **L'article 2, paragraphe 2, sous a)** de ladite directive, précise le contour de la discrimination directe « une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que l'est une autre personne se trouvant dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} », dont la religion.

Cette directive est transposée dans le droit belge. La première espèce concerne un litige qui s'est présenté en Belgique. Depuis février 2003, une salariée, de confession musulmane, travaille comme réceptionniste pour une société qui fournit des services de réception et d'accueil à des clients appartenant au secteur

public et secteur privé. Au sein de la société, prévaut une règle non écrite en vertu de laquelle les travailleurs ne pouvaient pas porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses. En avril 2006, la salariée fait savoir à ses supérieurs hiérarchiques qu'elle a désormais l'intention de porter le foulard islamique pendant les heures de travail. La direction informe la salariée que le port du foulard ne serait pas toléré car le port visible de signes politiques, philosophiques ou religieux est contraire à la neutralité à laquelle s'astreint l'entreprise. La salariée confirme sa volonté de porter le foulard pendant ses heures de travail. Le comité d'entreprise de la société approuve une modification du règlement intérieur aux termes de laquelle « il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou accomplir tout rite qui en découle ». Devant la volonté persistante, manifestée par la salariée, de porter en tant que musulmane le foulard islamique sur son lieu de travail, celle-ci a été licenciée le 12 juin 2006. Elle conteste son licenciement devant les tribunaux belges en invoquant un licenciement discriminatoire fondé en réalité sur ses convictions religieuses.

L'affaire est remontée jusqu'à la Cour de cassation belge qui saisit la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle : « L'article 2, paragraphe 2, sous a) de la Directive 2000 / 78 doit-il être interprété en ce sens, que **l'interdiction de porter un foulard islamique en tant que musulmane sur le lieu de travail ne constitue pas une discrimination directe** lorsque la règle en vigueur chez l'employeur interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ? ».

Non dit la Cour : « L'article 2, paragraphe 2, sous a) de la directive 2000/78, doit être interprété en ce sens que **l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion** ou sur leurs convictions au sens de cette directive ».

Elle précise dans un second temps qu'il appartient au juge national de vérifier au regard des faits et du contexte, si on n'est pas en présence d'une discrimination indirecte ou d'une atteinte à une liberté qui n'est pas justifiée par un motif légitime poursuivi par l'entreprise. Elle relève : « En revanche, **une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte** au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b) de la directive 2000 / 78 s'il est établi que **l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par** ☺☺☺ ».

¹ Directive 2000 / 78 / CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JOUE 2000, L 303, p. 16).

⊕⊕⊕ **un objectif légitime**, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier ».

DEUXIÈME ESPÈCE (AFFAIRE N° C-188 / 15)

Dans la seconde espèce, la prohibition du port du voile ne provient pas d'une clause dans le règlement intérieur de l'entreprise mais d'une décision prise par l'employeur à la suite de réflexions de la part d'un client. Ce sont d'autres articles de la directive qui sont invoqués :

→ **L'article 3 précise** : « les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé y compris les organismes publics, en ce qui concerne (...) les conditions d'emplois et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ».

→ **L'article 4** : « Nonobstant l'article 2, paragraphe 1 et 2, les États membres peuvent prévoir **qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ne constitue pas une discrimination** lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la **caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée** ».

Cette directive est transposée en droit français par une loi du 27 mai 2008². La deuxième espèce concerne un litige qui s'est présenté en France.

Une salariée travaille comme ingénieur d'études au sein de la société Micropole et doit intervenir directement au sein d'entreprises clientes. Elle avait été recrutée lors d'une foire étudiante. Au cours de ce salon, un responsable de la société l'alerte que le port du foulard islamique pourrait poser problème quand elle serait en contact avec les clients de la société. Elle se présente donc à l'entreprise le 14 février 2008 pour effectuer son stage de fin d'études : elle porte un simple bandana. Elle est embauchée en contrat à durée indéterminée le 15 juillet 2008. Par la suite, elle porte un foulard islamique sur son lieu de travail. À diverses reprises, l'entreprise demande à la salariée de ne pas porter son foulard en interne ou en externe uniquement lorsqu'elle entre en contact avec des clients au nom du principe de nécessaire neutralité à l'égard de la clientèle.



© ANDREY POPOV - ISTOCK

Devant le refus réitéré de la salariée, elle est convoquée à un entretien préalable au licenciement le 15 juin 2009 et licenciée le 22 juin 2009. Considérant son licenciement comme discriminatoire, elle le conteste devant les prud'hommes. Le Conseil des prud'hommes considère que « la restriction à la liberté de la salariée de porter le foulard islamique était justifiée par le contact de cette dernière avec des clients de cette société et proportionnée au but recherché par Micropole tendant à la préservation de l'image de celle-ci et à ne pas heurter les convictions de ses clients ».

Ce que confirme la Cour d'appel qui ajoute que : « le licenciement ne procédait pas d'une discrimination tenant aux convictions religieuses de la salariée, puisque celle-ci était autorisée à continuer à les exprimer au sein de l'entreprise alors que l'exercice, par la salariée de sa liberté de manifester ses convictions religieuses allait au-delà du périmètre de l'entreprise et s'imposait aux clients de cette dernière sans considération par leurs sensibilités, ce qui empiétait sur les droits d'autrui ».

La Cour de cassation est saisie. Elle sursoit à statuer et pose la question préjudicielle suivante à la CJUE : « Les dispositions de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000 / 78 doivent-elles être interprétées en ce sens que **constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de service informatique de cette société assurées par une salariée, ingénieur d'études, portant un foulard islamique ?** ».

La Cour répond à la question préjudicielle par la négative : « L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000 / 78 / CE

² Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (JO du 28 mai 2008, p. 8801).

COUR DE CASSATION

RSS - SYNDICAT AUTEUR DE LA DÉSIGNATION - RESPECT DU CRITÈRE TRANSPARENCE FINANCIÈRE

➔ **Chambre sociale** | 22 février 2017 | n° 16-60.123
(FS-PB) : la société Luxe et traditions contre le syndicat CFTC Propreté.

Même pour la désignation d'un Représentant de la section syndicale, le syndicat qui désigne doit satisfaire au critère de transparence financière. C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation dans son arrêt rendu le 22 février.

L'arrêt intervient à propos de la contestation d'une désignation d'un représentant de la section syndicale par le syndicat CFTC. La direction invoque à l'appui de sa demande d'annulation le fait que le syndicat, auteur de la désignation, ne remplit pas le critère de transparence financière.

Le tribunal d'instance n'invalide pas la désignation. Il énonce : « *La régularité de la désignation d'un représentant de section syndicale n'implique pas que le syndicat à l'origine de cette désignation remplisse les conditions prévues aux articles L. 2121-1 et L. 2121-2 relatifs à la représentativité, mais les conditions des articles L. 2142-1 et L. 2141-2-1 du Code du travail* ». Or dans les articles relatifs à la désignation du représentant de la section syndical d'entreprise, le critère de la transparence financière n'est pas inscrit dans la liste des critères à remplir.

Non dit la Cour de cassation. Elle relève « *qu'en statuant ainsi, alors que tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière, le tribunal a violé les textes susvisés (à savoir les articles L. 2121-1, L. 2142-1 et L. 2142-1-1)* ». Avec cet arrêt, la Cour de cassation ajoute un critère que doit remplir un syndicat pour pouvoir désigner un représentant de la section syndicale. Il est intéressant de voir si cette position de la Cour de cassation sera confirmée par des arrêts ultérieurs. ●



(...) doit être interprété en ce sens que **la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client** de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique **ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition** ».

Au regard de ces deux arrêts, la position de la CJUE peut se résumer ainsi : **les entreprises peuvent insérer une clause de neutralité dans leur règlement intérieur** si cette clause remplit certaines conditions. Par voie de conséquence, une clause interdisant **le port de tout signe visible de convictions politiques, religieuses ou philosophiques au travail doit être justifiée par un objectif légitime** – telle la poursuite, dans les relations avec des clients, d'une politique de neutralité philosophique, religieuse et politique – **pourvu que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires**, ce dont le juge national devra s'assurer en fonction **des données de contexte qu'il aura en sa possession**.

En revanche, en l'absence d'une telle règle interne, la seule demande d'un client de ne pas être en contact avec une salariée voilée **ne saurait autoriser l'employeur à prononcer un licenciement**. En conclusion, la position adoptée par la CJUE sur les restrictions au port de signes religieux en entreprise correspond au choix fait par la loi El Khomri, de régler cette question en entreprise par l'introduction éventuelle d'une clause de neutralité dans le règlement intérieur de l'entreprise.

