



TENUE VESTIMENTAIRE AU TRAVAIL

Cette question est devenue importante ces dernières années, avec son introduction dans les règlements intérieurs des entreprises de la branche depuis 2017.

En effet, c'est la loi scélérate et destructrice dite « loi travail » de 2016, qui a introduit la possibilité pour les entreprises de mettre en place des clauses de neutralité dans leur RI.

Ce nouvel arsenal coercitif est une « arme » supplémentaire mise à disposition du patronat, afin d'accentuer les contraintes sur les agents et le pouvoir des directions.

Tout le monde est concerné puisque la notion de neutralité en entreprise, s'applique au champ religieux mais également politique.

Cette notion extrêmement floue et complexe juridiquement, est donc par nature largement interprétable, ce qui la rend de fait dangereuse pour nos libertés individuelles sur le lieu professionnel.

En effet, cette neutralité politique ou religieuse s'applique aujourd'hui, entre autres, aux tenues vestimentaires.

Le port par exemple sur un vêtement, d'un drapeau d'un pays, peut être identifié comme non conforme par l'employeur.

Il en va de même avec le foulard, ce qui vaut aujourd'hui à des dizaines de collègues femmes, d'être inquiétées dans plusieurs entreprises des IEG.

Pourtant, le foulard ne revêt pas la même signification selon qui le porte, cet accessoire peut être lié à une croyance, mais il peut également être un simple accessoire de mode ou porté pour des raisons médicales par exemple.

Par ailleurs, la CGT est très attachée à la loi fondatrice sur la laïcité de 1905 qui est un des piliers de notre république et du vivre ensemble.

Dans son article 1, cette loi indique que « la république assure la liberté de conscience et garantit le libre exercice des cultes, sous réserve des restrictions nécessaires à l'ordre public ».

Par libre exercice des cultes la loi entend :

- la possibilité de se réunir pour pratiquer son culte
- la possibilité d'exprimer sa croyance par le port de signes religieux ou par le port de tenues

La laïcité garantit également l'égalité de tous les citoyens quel que soit leur croyance.

Or les nouvelles dispositions du RI viennent remettre en cause cette liberté fondamentale dans nos entreprises.

En effet, l'employeur exige aujourd'hui à des collègues femmes, de retirer leur foulard ou de quitter l'entreprise par rapport à leur religion supposée.

Il s'agit alors d'une posture discriminatoire, qui vient faire voler en éclat le principe d'égalité des collègues devant la loi.

Par ailleurs, il peut y avoir effectivement des restrictions apportées aux libertés individuelles citées ci-dessus, mais elles doivent être justifiées par la nature des tâches à accomplir, proportionnées au but recherché et non discriminatoires.

Les exigences vestimentaires doivent donc être fondées non pas sur des attentes sociales, culturelles ou politiques quant à l'apparence des personnes, mais sur des raisons objectives comme la sécurité et l'hygiène.

Voilà quelle est la boussole de la CGT en la matière, et nous revendiquons que chaque agent jouisse pleinement de ces libertés fondamentales et universelles, qui sont le socle d'une société juste, égalitaire et apaisée.