

Un bus dans le décor : saura-t-on si le chauffeur faisait le ramadan ?

écrit par Maxime | 27 mai 2018



Poitiers : début du ramadan, et un bus dans le rond-point, un !

La vidéo vaut le coup d'oeil :

Oh, tiens, un chauffeur faisant un malaise et un bus qui achève sa course dans un rond-point en pleine journée. Quoi de plus normal le 23 mai dans la très islamisée cité poitevine ?

<http://www.centre-presse.fr/article-604340-poitiers-un-bus-vitalis-escalade-un-rond-point.html>

« En fin de journée, le chauffeur d'un bus Vitalis a été victime d'un malaise, il a tiré tout droit dans le rond-point du centre équestre de Poitiers ce mercredi 23 mai.

Il a percuté et escaladé le petit rond-point du centre équestre de Poitiers en fin de journée.

Il a été évacué par les pompiers ainsi que les deux mineures qui se trouvaient dans le bus au moment du choc. L'une d'elles souffrirait d'une fracture de la cheville.

En début de soirée, le bus était en train d'être dégagé par Bernis Trucks ».

Quid du coût de l'intervention ?

Quid du coût de la réparation ?

Quid du licenciement éventuel du chauffeur s'il était avéré que, musulman, il faisait le ramadan et s'était abstenu de manger et de boire ?

En avait-il informé son employeur ; le cas échéant, celui-ci lui a-t-il fait injonction de poser ses congés pendant le ramadan ? Pourra-t-il le licencier pour faute ?

Autant de questions passées sous silence par l'article de « Centre presse ».

C'est dommage, eu égard aux conséquences habituelles du ramadan sur la route, comme en témoigne la situation algérienne par exemple.

La jurisprudence semble pour l'instant inexistante sur cette question.

La pratique du ramadan par un chauffeur de bus est-elle une « cause réelle et sérieuse » autorisant un licenciement à défaut d'avoir pris des congés à cette période ?

Quid du principe de précaution à ce sujet : la sécurité des passagers et la valeur matérielle du véhicule confié au chauffeur pèsent-elles vraiment moins lourd dans la balance que sa prétendue « liberté religieuse » de jeûner ?

L'article L1133-1 du code du travail prévoit que « l'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».

Selon ce dernier texte, « aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification,

de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de (...) ses opinions politiques, (...) de ses convictions religieuses».

Il est à noter à cet égard que les convictions religieuses ne sont pas les pratiques religieuses !

Il semble bien, selon le site gouvernemental « service public », qu'un licenciement soit envisageable à la suite de cet accident, s'il est avéré que le salarié avait jeûné et pris ainsi le risque, qui s'est réalisé, d'une moindre vigilance voire d'un malaise.

En effet, le site « service public » rappelle à juste titre que l'employeur n'est pas tenu d'aménager les horaires ou d'octroyer un congé pour cause de ramadan.

« Le salarié peut obtenir un jour de congé le jour d'une fête religieuse s'il obtient l'autorisation de son employeur comme pour tout autre congé. L'employeur est en droit de refuser. Le salarié n'est pas obligé de faire connaître le motif religieux de sa demande.

Un aménagement d'horaire est possible mais ce n'est pas une obligation. L'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il lui appartient de définir les horaires adaptés à la bonne marche de l'entreprise ».

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20367>

La question se pose alors de savoir si l'entreprise « Vitalis » va organiser une enquête au sujet de ce salarié afin d'adopter éventuellement une sanction.

Face à l'impossibilité de pratiquer une autopsie, de contrôler en conséquence le bol alimentaire puisqu'il est encore en vie, sera-t-elle autorisée, le cas échéant, à présumer que ce chauffeur, s'il est avéré qu'il est musulman, pratiquait le ramadan ou un tribunal serait-il amené à considérer qu'une telle présomption est injustement discriminatoire ?

De façon honteuse, « le guide pratique du fait religieux en entreprise » édité par le gouvernement répond en principe à la question 13 se rapportant au ramadan (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_candidats_salarie

[s_majfevrier2018valide.pdf](#)) que l'employeur ne peut pas exiger la rupture du ramadan de la part du salarié !

Le gouvernement souffle ainsi le chaud et le froid en la matière !!

Certes, il tempère ensuite cette affirmation en indiquant que l'employeur peut néanmoins retirer le salarié de son poste en cas de danger pour lui-même ou son entourage professionnel et peut à ce titre suspendre le versement de la rémunération.

Or, cette solution, en droit, ne devrait être possible qu'en cas de force majeure, ce que n'est pas le ramadan !

La force majeure suppose un événement imprévisible, irrésistible et extérieur au salarié, alors que jeûner procède de sa volonté et n'est donc pas extérieur à lui.

En clair, le gouvernement refuse lâchement d'affirmer que compte tenu de la laïcité, faire le ramadan tout en conduisant un bus peut être fautif et engendrer une sanction disciplinaire.

Bien au contraire, « le fait de jeûner n'est pas en soi un élément caractérisant une impossibilité d'accomplir les tâches relevant du contrat de travail » affirme le gouvernement dans ce guide révisé en février 2018. Ce guide avait été en effet publié l'année dernière et je lui avais consacré un article : <http://resistancerepublicaine.com/2017/02/18/le-gouvernement-pousse-les-employeurs-a-inviter-tous-leurs-employes-a-feter-laid/>

Preuve encore, s'il en est, de la filiation de Hollande vers Macron : après la prise de pouvoir de Macron, c'est toujours la même chanson !

Le gouvernement est alors très clair en excluant toute possibilité de sanction disciplinaire dans la même rubrique du guide, faisant ainsi primer une pseudo liberté religieuse sur les impératifs d'organisation de l'entreprise.

Pourtant, l'entreprise peut être amenée à licencier un salarié malade comme étant inapte, alors que ce dernier n'y est pour rien ; ou encore un salarié en prison alors qu'il serait par ailleurs exemplaire dans l'accomplissement de sa tâche professionnelle.

Alors pourquoi pas un salarié refusant de s'alimenter et faisant prendre le risque de réalisation de dommages corporels et matériels considérables ?

La laïcité impose que le droit ne crée pas à ce sujet d'exception pour motif religieux !

Vitalis étant un EPIC relève du droit privé du contrat de travail, cette structure est assimilée à une société privée. Ces règles s'y appliquent donc.

<http://www.vitalis-poitiers.fr/content/view/full/1833>

Certes, cette structure dispose de nombreux salariés ; cependant, il se peut qu'aucun soit disponible pour prendre le relais lorsque l'effectif est amené à baisser pendant la période de ramadan et les ponts du mois de mai.

Elle devrait donc pouvoir licencier un chauffeur prenant un risque considérable.

On ne peut pas lui reprocher de ne pas avoir recruter exprès des chauffeurs pour remplacer ses salariés faisant le ramadan tant les exigences religieuses des uns et des autres peuvent être innombrables, le nombre des religions n'étant pas limité, ni leurs fantaisies respectives prévisibles. N'importe qui peut inventer une religion exigeant de ne pas travailler pendant plusieurs mois, faudra-t-il que l'employeur fasse l'effort de s'adapter ? Le raisonnement par l'absurde (<http://resistancerepublicaine.com/2017/07/02/le-prophete-saint-esturgeon-impose-le-caviar-comme-seule-nourriture-les-cantines-vont-elles-en-servir/>) montre bien que c'est la laïcité qui a vocation à s'appliquer dans toute son ampleur dans ce cas.

L'égalité républicaine devrait d'ailleurs interdire de considérer la marge de manœuvre de l'entreprise en termes de gestion du personnel, tant il est incompréhensible qu'on pénalise une société assez prévoyante pour prévoir un nombre suffisant de chauffeurs remplaçants dans de telles hypothèses par rapport à d'autres qui n'ont pu, ou n'ont pas voulu être aussi prévoyantes.

Par principe, chaque contrat de travail étant indépendant, il n'y a aucune raison d'obliger un employeur de pourvoir à de

telles situations en retirant un salarié de son poste afin qu'il puisse faire le ramadan.

Compte tenu de la dépendance de Vitalis vis-à-vis des collectivités publiques, qui va payer les coûts engendrés par cet accident ?

Le contribuable va-t-il devoir mettre la main à la poche ?

Cette affaire va-t-elle vraiment rester sans suite ou une enquête sera-t-elle diligentée afin d'adopter éventuellement une sanction disciplinaire contre un salarié ayant jeûné ?