

## Proposition d'éléments de lecture de la charte de la laïcité à l'École

### Michel Nesme

Sens général : il ne s'agit pas d'un texte législatif mais d'un texte pédagogique, fondé sur des textes législatifs et réglementaires. Dans le cadre de la refondation de l'École de la République, il s'agit de réaffirmer que l'école est le creuset de notre vivre ensemble, et de montrer les liens organiques entre République, École et laïcité.

L'esprit de la charte pourrait se résumer ainsi : Faire comprendre la laïcité pour en faire saisir la valeur, et faire saisir sa valeur pour faire partager ce bien commun.

L'architecture de la charte : deux grandes parties sont indiquées : la république est laïque, l'école est laïque. La laïcité de l'école est en continuité avec la laïcité de la république, elle-même en continuité avec les valeurs de la république. D'où le préambule : l'École a la mission de faire partager aux élèves les valeurs de la République.

La présentation de la charte : les articles se présentent avec un relatif isolement les uns des autres, une relative autonomie. Il n'y a pas nécessité de suivre l'ordre de lecture, pour permettre l'exploitation de tel ou tel. Les couleurs sont celles du drapeau français, mais elles sont déclinées en différentes teintes : la République est une et indivisible, elle n'est pas pour autant uniforme.

## La Nation confie à l'École la mission de faire partager aux élèves les valeurs de la République

### La République est laïque

1. La France est une **République indivisible, laïque, démocratique et sociale**. Elle assure l'égalité devant la loi, sur l'ensemble de son territoire, de tous les citoyens. Elle respecte toutes les croyances

L'article reprend en partie l'article 1 de la constitution de 1958: "Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances"  
Le terme de respect peut s'entendre au sens faible ou au sens fort. Au sens faible il s'agit de ne pas porter atteinte, de ne pas détruire. Le panneau " respectez les espaces verts » signifie « ne les détruisez pas, faites attention », cela implique simplement un comportement, et non une valeur. Au sens fort, la notion de respect implique d'accorder une valeur importante, devant laquelle on s'incline. On respecte ce qui le mérite. Le respect de la personne humaine implique de la considération, et pas seulement une simple abstention.

L'enjeu est important : si on adopte le sens fort, on accorde une valeur positive aux croyances, qui va à l'encontre du principe de neutralité de l'Etat républicain, qui ne se prononce pas sur les croyances. Si on adopte le sens faible, on sacralise les croyances, on les rend inattaquables, et on justifie la condamnation de toute caricature, de tout propos critique envers une croyance. On limite considérablement la liberté d'expression et l'on n'est pas loin du délit de blasphème.

2. La République laïque organise **la séparation des religions et de l'État**. L'État est neutre à l'égard des convictions religieuses ou spirituelles. Il n'y a pas de religion d'État.

La charte parle de séparation des religions et de l'Etat, et non plus des Eglises et de l'Etat. On voit ici le souci pédagogique: la notion d'Eglise ne renvoyant qu'à la religion chrétienne, sauf à connaître son étymologie grecque.

L'autorité politique est libérée de toute tutelle religieuse, et inversement les religions sont libérées de tout contrôle de l'Etat.

« L'Etat est **neutre** vis-à-vis des convictions religieuses ou spirituelles ». Etymologiquement (latin « neuter ») neutre signifie « ni l'un ni l'autre ». Autrement dit l'Etat s'abstient de toute prise de position, de tout engagement dans un sens ou un autre, en faveur d'une conviction ou d'une autre. L'URSS, qui était officiellement un Etat athée, n'était pas un Etat laïque. Les convictions religieuses ou spirituelles relèvent de la sphère privée et non publique. L'Etat est ainsi exempt de toute pression du religieux, comme le religieux est protégé de toute pression de l'Etat.

**3. La laïcité garantit la liberté de conscience à tous. Chacun est libre de croire ou de ne pas croire.** Elle permet la libre expression de ses convictions, dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

On passe de *La république laïque* à *La laïcité*, signe que l'on entre dans le proprement pédagogique. La liberté de conscience est traduite de manière simple comme liberté de croire ou de ne pas croire. La laïcité *garantit* cette liberté de conscience. Elle garantit que nul ne sera inquiété pour ses opinions. La laïcité permet à chaque conviction de se manifester publiquement par la parole, la réunion, l'exercice d'un culte, dans le respect de l'ordre public et des convictions d'autrui.

**4. La laïcité permet l'exercice de la citoyenneté, en conciliant la liberté de chacun avec l'égalité et la fraternité de tous** dans le souci de l'intérêt général.

Article qui synthétise l'esprit général de la charte sur la laïcité. La laïcité est la condition de réalisation de la citoyenneté. Etre citoyen, c'est nécessairement être laïque, car la laïcité est la réalisation en acte des valeurs de la République, qui sont les valeurs défendues par le citoyen. La laïcité permet en effet le maximum de liberté donné à chacun qui soit compatible avec le même degré de liberté pour tous, de sorte que l'égalité est totale, ce qui assure ainsi l'intérêt général, cette partie de l'intérêt de chacun qui est commune avec celle de tous les autres. Cela crée donc un lien avec tous les autres, la fraternité. Comprendre la laïcité, c'est comprendre que mon intérêt s'accorde avec l'intérêt d'autrui pour produire l'intérêt général.

**5. La République assure dans les établissements scolaires le respect de chacun de ces principes.**

Transition avec la laïcité dans le cadre de l'école : l'école est républicaine.

## L'École est laïque

**6. La laïcité de l'École offre aux élèves les conditions pour forger leur personnalité, exercer leur libre arbitre et faire l'apprentissage de la citoyenneté. Elle les protège de tout prosélytisme et de toute pression** qui les empêcheraient de faire leurs propres choix.

L'école laïque *offre* à l'élève les *conditions de possibilité* pour *forger sa personnalité, exercer son libre arbitre, faire l'apprentissage de la citoyenneté*. Il est ainsi rappelée la finalité éducative de l'école, dont le sens et la fonction ne se résume pas au rôle de passeport pour l'emploi, mais vise à faire un homme accompli, une personne, capable de penser par elle-même, et un citoyen autonome, capable

de vouloir de qui vaut pour tous. L'école est une institution au service de la République. Exercer son libre arbitre ? On peut dire en première approximation que cela signifie apprendre à faire des choix éclairés par la raison, apprendre à être un peu moins soumis à toutes les influences, apprendre à avoir un peu de recul critique face aux diverses situations.

Mais l'école *offre* cela. Offrir, c'est donner, ce n'est pas imposer par violence. L'école fait tout ce qu'elle peut pour atteindre les objectifs précités, mais si vraiment l'élève ne veut pas du cadeau, il faut s'arrêter. On ne force pas quelqu'un à être libre

L'école est un espace de protection ; le droit reconnaît l'expression d'enceinte scolaire. L'école n'est pas un lieu clos, il y a des échanges avec l'extérieur, mais c'est un espace protégé (on ne rentre pas à l'école comme dans un moulin), dans lequel l'élève va pouvoir vivre une seconde naissance. L'école protège l'élève de toutes les pressions extérieures, pas seulement religieuses, mais aussi sociales, politiques, commerciales. L'école offre à l'élève la possibilité d'être autre à l'école que ce qu'il est en dehors de l'école, elle le met à l'abri du monde social, de ses luttes et de ses enjeux, pour lui donner un espace de loisir, dans lequel on peut essayer et s'essayer, en pouvant se tromper sans conséquences dramatiques.

Cela implique que l'école n'accueille pas des identités déjà constituées, des adultes, mais des êtres en devenir, en gestation, qu'il s'agit d'élever, de tirer vers le haut.

## 7. La laïcité assure aux élèves l'accès à **une culture commune et partagée.**

Pour atteindre le but précédent, l'école donne accès à une *culture commune* (par opposition à la culture héritée, particulière, ethnologique et source de différence, il s'agit ici d'une culture *générale*), (le socle commun), et *partagée*, au sens où l'on parle d'un moment de partage, qui est un moment de fraternité, car la culture fait partie de ces rares biens pour lesquels le partage du gâteau entre tous permet pourtant à chacun d'avoir la totalité du gâteau et ne crée donc aucune rivalité.

## 8. La laïcité permet l'exercice de la **liberté d'expression** des élèves dans la limite du bon fonctionnement de l'École comme du respect des valeurs républicaines et du **pluralisme des convictions.**

L'école laïque permet la liberté d'expression de l'élève. Qu'il puisse s'exprimer est en effet une condition essentielle de sa construction. Mais elle encadre cette liberté, comme cela est requis pour le bon citoyen qu'il doit devenir. Il doit apprendre les conditions de la liberté d'expression. Tout d'abord celle-ci doit s'exercer dans le respect du *bon fonctionnement de l'École*, c'est-à-dire sous des formes qui ne troublent pas l'ordre scolaire (on ne monte pas sur la table pour haranguer la foule !). Ensuite dans le *respect des valeurs républicaines*. C'est-à-dire que ces valeurs ne sont pas négociables. Elles ne font pas partie du pluralisme des convictions. Il n'est pas possible de tenir un discours raciste, sexiste, homophobe. Ce sont des valeurs fondatrices de la République française. Qui les conteste rompt avec la République et devrait quitter la société. Il s'agit de la part axiomatique constitutive de la République française.

Enfin, troisième limite de la liberté d'expression : le *respect du pluralisme des convictions*. Je (l'élève) dois admettre qu'il ne s'agit que d'une conviction, et qu'il peut donc exister d'autres convictions. Qu'est-ce qu'une conviction ? Ce n'est pas une vérité. Impossible de faire adhérer autrui à une conviction par le seul outil de la raison, sous ses formes validantes que sont la démonstration et la preuve. Mais ce n'est pas non plus une simple opinion. L'opinion est irréfléchie, c'est un préjugé, résultat d'influences non pensées. L'opinion n'est pas nôtre, elle est en nous sans nous.

La conviction est beaucoup plus constitutive de notre identité. C'est une croyance, mais une croyance structurante de notre existence, qui lui donne sens. On peut ainsi avoir des convictions politiques, être convaincu que telle politique est meilleure qu'une autre. Cela ne se démontre pas. Cela ne se réfute pas. Mais cela se respecte car derrière la conviction je respecte l'homme. C'est la même chose pour les convictions religieuses.

Donc l'élève doit admettre qu'il s'agit d'une conviction et non d'une vérité (étape cruciale et difficile tant la conviction peut être accompagnée du sentiment de certitude, et donc de la volonté d'avoir raison contre les autres), et il doit du même coup admettre que l'on puisse avoir d'autres convictions que la sienne. Ce qui implique d'accepter de relativiser sa croyance.

**9. La laïcité implique le rejet de toutes les violences et de toutes les discriminations, garantit l'égalité entre les filles et les garçons et repose sur une culture du respect et de la compréhension de l'autre.**

Article visant à mettre noir sur blanc des conséquences essentielles de l'éthique laïque. Car la laïcité n'est pas seulement un principe de fonctionnement, c'est aussi une éthique. La laïcité suppose le respect de l'autre, qui n'est pas à entendre comme souvent aujourd'hui de manière seulement négative : ne pas nuire, ne pas agresser (et être ainsi en toute bonne conscience parfaitement indifférent à l'autre). Le respect authentique se cultive, car il implique que l'autre possède une *valeur absolue* en lui-même, c'est-à-dire non relative à mes intérêts. Je dois apprendre à limiter l'expansion de mon ego.

**10. Il appartient à tous les personnels de transmettre aux élèves le sens et la valeur de la laïcité, ainsi que des autres principes fondamentaux de la République. Ils veillent à leur application dans le cadre scolaire. Il leur revient de porter la présente charte à la connaissance des parents d'élèves.**

Tous les personnels doivent se considérer comme responsables du sens et de la valeur de la laïcité. Un enseignant n'a pas seulement à instruire sur ce qui relève de sa discipline, il a aussi un rôle d'éducateur. La laïcité et les valeurs de la république ne sont pas l'affaire de certains plus que d'autres : administration, vie scolaire par exemple. Et les parents d'*enfants* doivent être informés qu'ils sont aussi des parents d'*élèves*, conformément à la mission que la nation confie à l'école de la République.

**11. Les personnels ont un devoir de stricte neutralité : ils ne doivent pas manifester leurs convictions politiques ou religieuses dans l'exercice de leurs fonctions.**

Les personnels d'éducation ont un devoir de neutralité absolue sur ce qui relève des convictions. Si le port d'un signe religieux discret est permis pour les élèves, il est interdit pour les personnels. Cela se comprend parfaitement : les élèves sont là pour construire leur personnalité, élaborer leurs convictions, pas pour subir des influences par quelqu'un qui serait en position d'autorité. Mais cette neutralité ne concerne que les convictions, il n'y a pas de neutralité à avoir pour ce qui relève du vrai et du faux, et pas toutes les convictions : les convictions que l'égalité vaut mieux que l'inégalité, que chaque être humain doit être respecté, font partie des valeurs non négociables, et il n'y a pas à être neutre. L'école n'est neutre qu'en ce qui concerne les convictions religieuses, politiques, et il faudrait ajouter commerciales. Pour le reste elle n'est pas neutre du tout mais pleinement engagée en faveur de tout ce qui permet d'éclairer et de constituer un jugement raisonné.

**12. Les enseignements sont laïques.** Afin de garantir aux élèves l'ouverture la plus objective possible à la diversité des visions du monde ainsi qu'à l'étendue et à la précision des savoirs, **aucun sujet n'est a priori exclu du questionnement scientifique et pédagogique.** Aucun élève ne peut invoquer une conviction religieuse ou politique pour contester à un enseignant le droit de traiter une question au programme.

Les enseignements sont laïques, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas au service d'une conviction particulière. Ils sont là pour forger l'autonomie de la pensée, permettre la construction de la personnalité. En conséquence, aucun sujet n'est de droit exclu du questionnement scolaire, et notamment pas le fait religieux. Il n'y a rien à craindre pour les convictions dans ce domaine, il n'y aura aucun prosélytisme pour une option ou une autre, mais des connaissances, des réflexions, des faits de culture susceptibles d'éclairer le jugement pour pouvoir faire des choix en connaissance de cause. De ce fait les élèves ne peuvent s'opposer à un enseignement au nom de leurs convictions, qui ne sont pas en danger.

Bien sûr cela ne vaut qu'a priori. Ne pouvant parler de tout, il faudra nécessairement faire des choix (c'est le rôle du Conseil National des Programmes) et tenir compte de l'âge des élèves.

13. Nul ne peut se prévaloir de son appartenance religieuse pour refuser de se conformer aux règles applicables dans l'École de la République.

Enoncé d'une règle de droit, fondée sur le fait qu'être laïque est tout à fait compatible avec une conviction religieuse.

14. Dans les établissements scolaires publics, les règles de vie des différents espaces, précisées dans le règlement intérieur, sont respectueuses de la laïcité. **Le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit.**

La laïcité doit être respectée dans tous les espaces scolaires, donc aussi pour les sorties scolaires. L'école est plus vaste que l'espace délimité par les murs de ses bâtiments.

15. Par leurs réflexions et leurs activités, **les élèves contribuent à faire vivre la laïcité** au sein de leur établissement.

Cette conclusion est en même temps un programme. Les élèves sont explicitement invités à s'emparer de la laïcité, par leurs réflexions et leurs actions. La laïcité est plus et autre chose qu'un simple principe de fonctionnement qu'il suffirait d'appliquer. La laïcité est indissociable des valeurs constitutives de la République française. C'est pourquoi tous les acteurs de l'école doivent s'en emparer pour la faire vivre ; et les élèves, citoyens en devenir, au premier chef. La vie future de la laïcité en dépend.

**1** | La France est une **République indivisible, laïque, démocratique et sociale**. Elle assure l'égalité devant la loi, sur l'ensemble de son territoire, de tous les citoyens. Elle respecte toutes les croyances.

**2** | La République laïque organise la **séparation des religions et de l'État**. L'État est neutre à l'égard des convictions religieuses ou spirituelles. Il n'y a pas de religion d'État.

## ••• LA RÉPUBLIQUE EST LAÏQUE •••

**3** | La laïcité garantit la **liberté de conscience** à tous. **Chacun est libre de croire ou de ne pas croire**. Elle permet la libre expression de ses convictions, dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

**4** | La laïcité permet l'exercice de la citoyenneté, en conciliant la **liberté de chacun avec l'égalité et la fraternité de tous** dans le souci de l'intérêt général.

**5** | La République assure dans les établissements scolaires le respect de chacun de ces principes.

# CHARTRE DE LA LAÏCITÉ À L'ÉCOLE

*La Nation confie à l'École la mission de faire partager aux élèves les valeurs de la République.*

**6** | La laïcité de l'École offre aux élèves les conditions pour forger leur personnalité, exercer leur libre arbitre et faire l'apprentissage de la citoyenneté. **Elle les protège de tout prosélytisme et de toute pression** qui les empêcheraient de faire leurs propres choix.

**7** | La laïcité assure aux élèves l'accès à **une culture commune et partagée**.

**8** | La laïcité permet l'exercice de la **liberté d'expression** des élèves dans la limite du bon fonctionnement de l'École comme du respect des valeurs républicaines et du pluralisme des convictions.

**9** | La laïcité implique le **rejet de toutes les violences et de toutes les discriminations**, garantit l'**égalité entre les filles et les garçons** et repose sur une culture du respect et de la compréhension de l'autre.

**10** | Il appartient à tous les personnels de **transmettre aux élèves le sens et la valeur de la laïcité**, ainsi que des autres principes fondamentaux de la République. Ils veillent à leur application dans le cadre scolaire. Il leur revient de porter la présente charte à la connaissance des parents d'élèves.

**11** | Les personnels ont un **devoir de stricte neutralité** : ils ne doivent pas manifester leurs convictions politiques ou religieuses dans l'exercice de leurs fonctions.

## ••• L'ÉCOLE EST LAÏQUE •••

**12** | Les enseignements sont **laïques**. Afin de garantir aux élèves l'ouverture la plus objective possible à la diversité des visions du monde ainsi qu'à l'étendue et à la précision des savoirs, **aucun sujet n'est a priori exclu du questionnement scientifique et pédagogique**. Aucun élève ne peut invoquer une conviction religieuse ou politique pour contester à un enseignant le droit de traiter une question au programme.

**13** | Nul ne peut se prévaloir de son appartenance religieuse pour refuser de se conformer aux règles applicables dans l'École de la République.

**14** | Dans les établissements scolaires publics, les règles de vie des différents espaces, précisées dans le règlement intérieur, sont respectueuses de la laïcité. **Le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit**.

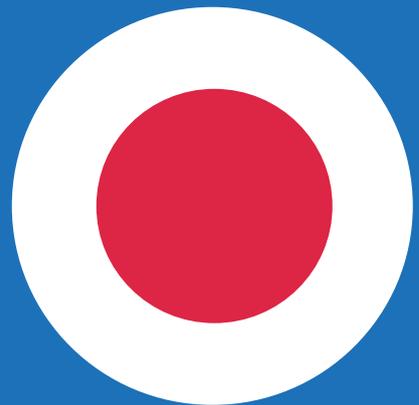
**15** | Par leurs réflexions et leurs activités, **les élèves contribuent à faire vivre la laïcité** au sein de leur établissement.



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

**Laïcité** et Gestion  
du **fait religieux**  
dans les structures  
**Socio-éducatives**



La laïcité est une valeur républicaine qui rassemble les femmes et les hommes qui, quelles que soient leurs appartenances religieuses ou philosophiques, sont libres et égaux en droit.

La laïcité ne place aucune opinion au-dessus des autres et permet la libre expression de ses convictions dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

Le fonctionnement des structures socio-éducatives et le projet éducatif de l'équipe accueillante<sup>1</sup>, qui constituent la base de la prise en charge des enfants, sont portés à la connaissance et acceptés par les familles. Ils ne doivent pas être perturbés ou remis en cause par des revendications à caractère religieux.

Pour faire face à d'éventuelles difficultés pratiques, l'Observatoire de la laïcité a souhaité établir un guide rappelant les bonnes pratiques et les réponses, encadrées par le droit, aux cas concrets relevant du fait religieux dans le secteur des structures socio-éducatives<sup>2</sup>, tant pour les salariés (I) que pour les usagers (II).

***Ne sont pas traitées dans ce guide les structures confessionnelles.***

---

<sup>1</sup> Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

<sup>2</sup> Ce guide a été élaboré notamment à partir des travaux de l'Observatoire de la laïcité, de la Ligue de l'enseignement et des recherches-actions réalisées entre 2008 et 2014 par le cabinet *Bouzar expertises* avec trois cent travailleurs sociaux des communes de Villefontaine, Brest, Grenoble Métropole, Saint Martin d'Hères, du centre Profession Banlieue de Saint Denis (Centre de ressources de la ville destiné aux professionnels travaillant dans les quartiers en difficulté), avec le centre Trajectoire Ressources (Centre de ressources des acteurs de la ville en Bourgogne et Franche-Comté) et le centre de ressources politique de la ville Bretagne et Pays de Loire.

# Le cadre général pour les salariés :

## A. Les principes :

### a) L'interdiction de toute discrimination religieuse :

**1. Le Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946**<sup>3</sup> énonce : “chacun a le devoir de travailler et le droit d’obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances”.

**2. Le code du travail**<sup>4</sup>, conformément à la directive européenne 2000/78/CE, interdit toute discrimination religieuse à tout stade de la vie professionnelle.

- Il est ainsi précisé : *“aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement ou de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de (...) ses convictions religieuses (...)”*.

**3. La discrimination religieuse se définit comme le fait de traiter de manière défavorable une personne**, en raison de ses convictions religieuses réelles ou supposées.

- Un salarié ne doit pas faire l’objet de discrimination directe ou indirecte. Par « discrimination indirecte » en matière religieuse, on entend un critère ou une pratique apparemment neutre qui entraînerait un désavantage particulier en raison des convictions religieuses, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Intégré à la Constitution de la cinquième République (actuelle).

<sup>4</sup> Article L. 1132-1 du code du travail.

<sup>5</sup> Définition disponible sur le site du Défenseur des Droits. Références juridiques : 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 ; article L. 1132-1 du code du travail ; délibération n°2007-239 de la HALDE.

**Cas concret : un directeur de MJC recrute des animateurs pour son camp VTT au mois d'août, proposé aux adolescents les plus difficiles du quartier. Lors des entretiens d'embauche, il n'est pas discriminatoire de rappeler l'exigence de résistance physique des animateurs comme aptitude nécessaire à la mission. Tous les animateurs doivent s'engager à se maintenir dans un état physique leur permettant d'effectuer, par exemple, 6 heures de VTT par jour tout en prenant en charge le groupe d'adolescents (alimentation saine, sommeil suffisant, etc.). En revanche, est discriminatoire de demander, par exemple, à un candidat ayant un prénom d'origine maghrébine s'il compte « faire le ramadan » anticipant ainsi sur son manque de résistance physique.**

**4. Le Conseil constitutionnel** <sup>6</sup> a affirmé le principe selon lequel *“l'employeur choisit librement ses collaborateurs (...)”*.

- L'employeur bénéficie d'une grande *“(…) liberté pour déterminer ses méthodes de recrutement, tant qu'il respecte la protection des droits fondamentaux du candidat (...)”*
- Ainsi, *“la sélection de ce dernier ne doit en aucun cas reposer sur un critère de distinction interdit par la loi. Écarter une personne d'une procédure de recrutement en se fondant sur un motif prohibé par la loi constitue une discrimination, au sens juridique du terme.”*

**5. Le Code pénal** <sup>7</sup> condamne les refus d'embauche, sanctions ou licenciements fondés sur la religion par une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Par ailleurs, le code du travail précise que toute disposition ou *“tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions [relatives au principe de non-discrimination] est nul”* <sup>8</sup>.

**6. Un règlement intérieur “ne peut comporter de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale en raison (...) de leurs convictions religieuses”** <sup>9</sup>.

## **b) Les professionnels de la jeunesse relevant du droit public :**

- L'obligation de neutralité n'est pas la même selon que le professionnel travaille dans une structure publique (et représente ainsi l'administration publique) ou privée.

L'obligation de neutralité s'applique aux professionnels de la jeunesse du secteur public, fonctionnaires, assimilés ou salariés.

Ils ne peuvent porter aucun signe religieux visible ou faire du prosélytisme de quelque façon que ce soit.

Tout usager, quelles que soient ses convictions, doit pouvoir s'adresser à un agent du service public, représentant l'Etat ou l'administration publique, qui lui garantit, par son impartialité, une égalité de traitement.

<sup>6</sup> Décision n.88-244 DC, paru au JO du 21 juillet 1988.

<sup>7</sup> Articles 225-1 à 225-4 (couvrent un champ plus large que les religions).

<sup>8</sup> Article L1132-4 du code du travail.

<sup>9</sup> Article L. 1321-3 du code du travail



## c) Les professionnels de la jeunesse relevant du droit privé :

### 1. La liberté de religion ou de conviction est un droit fondamental, consacré par la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).

- L'article 9 de la CEDH<sup>10</sup> s'applique à l'ensemble des convictions personnelles, politiques, philosophiques, morales ou religieuses.
- Selon l'interprétation qu'en donne la Cour européenne des droits de l'homme, cette liberté implique celle d'adhérer ou non à une religion et celle de la pratiquer ou de ne pas la pratiquer.

– Elle comporte également le droit de ne pas révéler ses convictions.

### 2. Ce droit ne protège pas n'importe quel comportement qui serait motivé par des considérations d'ordre religieux, philosophique<sup>11</sup> ou politique.

- Ainsi, certaines limites peuvent être apportées à la manifestation de la liberté de religion ou de conviction<sup>12</sup>, quelle que soit la situation des salariés dans la structure d'accueil : en CDI, en CDD, intérimaire, rémunéré ou bénévole, apprenti, etc.
- Si les salariés ne sont pas tenus par la loi à une totale neutralité, leur mission socio-éducative suppose une égalité de traitement et l'exclusion de toute forme de pression prosélyte.

**Cas concret : Au nom de ses convictions, un professionnel de la jeunesse ne peut ni interdire aux enfants et jeunes dont il a la charge d'écouter certaines musiques, ni imposer ses propres prescriptions religieuses, notamment en matière alimentaire.**

## B. Les restrictions possibles à la liberté de manifester ses convictions :

- Dans les structures socio-éducatives publiques, le professionnel de la jeunesse représentant l'administration publique, la neutralité est totale.
- Ce chapitre concerne exclusivement les structures privées :  
Les structures socio-éducatives agréées ont pour finalités le développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire et la promotion de l'égalité et de la mixité.

<sup>10</sup> Article 9 de la CEDH : "– Liberté de pensée, de conscience et de religion / 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites / 2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui."

<sup>11</sup> Pichon et Sajous c. France (déc.), no 49853/99, CEDH 2001-X.

<sup>12</sup> Arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2005 n° 02-19831 : "Le droit de manifester sa religion tel que posé à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme (...) n'est pas absolu mais doit être concilié avec d'autres impératifs".

## **Les exigences d'impartialité et de "juste distance" demandées aux professionnels de la jeunesse sont justifiées et proportionnées par la nature de leur tâche socio-éducative.**

Ces exigences permettent de garantir les mêmes conditions d'accueil, de pédagogie, d'éveil à tous les enfants et à tous les jeunes, afin d'éviter toute forme de discrimination. Enfin, s'ils ne sont pas légalement investis de l'autorité parentale sur les enfants qui leur sont confiés, les professionnels de la jeunesse sont détenteurs, de fait, d'une des prérogatives découlant de l'autorité parentale : un devoir de protection et de surveillance.

### **a) Cadre général :**

- Ce cadre général rappelle les règles applicables dans toute structure (association ou entreprise) privée, conformément au code du travail<sup>13</sup>.

#### **1. La liberté de manifester ses convictions peut faire l'objet de certaines limitations, non-discriminatoires**, qui doivent être justifiées et proportionnées au but recherché.

- Ainsi, il n'y a pas discrimination lorsque, en raison de la nature d'une 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**<sup>14</sup>.
  - Cette notion d'exigence professionnelle essentielle ne peut être assimilée à des préjugés défavorables émanant de clients, d'usagers, de co-contractants ou de travailleurs. Un objectif ne pourrait en effet être légitime s'il est lié à des motifs discriminatoires.
  - *“Ainsi, la volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime.”*<sup>15</sup>

#### **2. Dans une structure privée, les limites ne peuvent être générales et absolues**, s'appliquant à tous les salariés, sans distinction de professions ou de missions.

- Le Code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise ou de la structure d'accueil privée **si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché**<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> Se référer au guide de l'Observatoire de la laïcité « Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » (en accès libre sur le site [www.laicite.gouv.fr](http://www.laicite.gouv.fr)) pour plus de détails.

<sup>14</sup> Article 1133-1 du code du travail, issu des articles 4 de la directive européenne 2000/43/CE et 4 § 1 de la directive 2000/78/CE.

<sup>15</sup> Arrêt *Smith et Grady*, Cour Européenne des Droits de l'Homme : la Cour européenne des droits de l'homme : condamnation du Royaume Uni qui prétendait justifier l'exclusion systématique des homosexuels dans l'armée britannique par l'homophobie régnante au sein de cette armée. La Cour a considéré que les attitudes homophobes au sein de l'armée correspondent au préjugés d'une majorité hétérosexuelle envers une minorité homosexuelle et ne sauraient être considérées comme une justification suffisante aux atteintes portées au droits des homosexuels pas plus que des attitudes analogues à l'égard des personnes d'origine ethnique ou de couleur différente.

<sup>16</sup> Article L. 1121-1 du code du travail.



▸ Les limites admises par la jurisprudence française concernent **deux domaines**<sup>17</sup> :

- **La protection des individus** : la manifestation de la liberté de conscience en entreprise ne doit pas aller à l'encontre des règles d'hygiène et de sécurité. Elles ne doivent pas non plus relever du prosélytisme.
- **La bonne marche de l'entreprise** ou de la structure d'accueil : la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas mettre en cause les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission professionnelle, l'organisation nécessaire à la mission et les impératifs liés à l'intérêt commercial ou à l'image de l'entreprise. Ainsi, le fait pour un candidat de s'engager, en signant son contrat de travail, à mettre en œuvre certaines aptitudes, puis de s'y soustraire au motif de ses convictions religieuses peut être constitutif d'une faute professionnelle.

**Cas concret : une animatrice postule pour un centre de loisirs et refuse de se mettre en maillot de bain lorsqu'elle accompagne les enfants à la piscine.**

**b) Les différents motifs autorisant des limitations à la manifestation de la liberté de conviction des salariés :**

▸ **Des restrictions peuvent trouver leur justification dans le respect de l'organisation du travail :**

- Respect des horaires, respect des lieux de travail,

▸ **La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver la sécurité et l'hygiène :**

- L'article 9-2 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme retient explicitement des impératifs de sécurité, de santé ou d'hygiène comme restrictions légitimes au droit de manifester ses convictions ou opinions<sup>18</sup>.

▸ **Un salarié ne doit pas faire de prosélytisme :**

1. Il s'agit d'évaluer si la personne concernée fait état d'un **zèle ardent pour recruter de nouveaux adeptes** à un culte donné et/ou s'il tente d'imposer ses idées et ses convictions à autrui.
2. La Cour Européenne des Droits de l'Homme retient que *“le port de certains vêtements (par exemple : le foulard pour les femmes musulmanes, la kippa ou le turban pour les hommes de confession juive ou sikh) relève d'abord de l'accomplissement d'une pratique religieuse avant d'être l'expression publique de l'appartenance à une religion.”*<sup>19</sup> Ce n'est donc **pas en soi caractéristique d'un comportement prosélyte**.

<sup>17</sup> Ces critères ont été ainsi répertoriés et classifiés, à partir des délibérations de la HALDE n° 2008-32 du 3 mars 2008 et n° 2009-117 du 6 avril 2009, par Mme Dounia Bouzar, in *Laïcité Mode d'emploi, 42 situations*, éditions Eyrolles, 2010.

<sup>18</sup> Se référer au guide de l'Observatoire de la laïcité « Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » (en accès libre sur le site [www.laicite.gouv.fr](http://www.laicite.gouv.fr)) pour plus de détails.

<sup>19</sup> Arrêt de la CEDH dit *Sahin c/ Turquie*.

### 3. Un règlement intérieur ne peut interdire de manière générale et absolue “les discussions politiques ou religieuses et, d’une manière générale, toute conversation étrangère au service.”<sup>20</sup>

▸ Le Conseil d’Etat a considéré que des dispositions d’un règlement intérieur imposant une “*interdiction générale et absolue*” excédaient l’étendue du pouvoir de l’employeur “*eu égard à l’atteinte qu’elles portaient aux droits de la personne*”<sup>21</sup>.

– Si le salarié est en droit d’exprimer librement ses convictions dans l’entreprise, il ne peut le faire que dans les limites que constituent l’abus du droit d’expression, **le prosélytisme ou les actes de pression ou d’agression à l’égard d’autres salariés.**

– Dans cette situation, il pourrait être invoqué **l’obligation de protection de l’employeur à l’égard de ses salariés** telle qu’elle ressort des articles L-4121-1 et L-1152-4 du Code du travail.

Cas concrets :

**Un salarié profite de ses fonctions de formateur pour faire du prosélytisme<sup>22</sup>.**

**Un animateur d’un camp de centre de loisirs procède à la lecture de la Bible et distribue des prospectus des témoins de Jéhovah dans le cadre de son activité<sup>23</sup>.**

### 4. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas mettre en cause les aptitudes nécessaires à la mission :

▸ Le cadre socio-éducatif requiert des salariés des aptitudes spécifiques.

a - Il s’agit de vérifier si la manifestation de la liberté de religion ou de conviction entraîne une altération des aptitudes nécessaires à son travail, en utilisant une grille de lecture comparable à celle pouvant être utilisée pour d’autres situations qui empêcheraient, de manière provisoire ou définitive, le salarié d’effectuer son travail (alcool, accident du travail, etc.).

Ainsi : “*Si l’employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n’entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l’employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d’exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l’instant que celle-ci n’est pas contraire à l’ordre public.*”<sup>24</sup>

### 5. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver l’organisation nécessaire à la mission :

a - Il s’agit **d’évaluer si la manifestation de liberté de conscience entraîne un problème organisationnel au sein de l’équipe<sup>25</sup> ou pour la réalisation de la mission<sup>26</sup>.**

20 Arrêt du Conseil d’Etat du 25 janvier 1989.

21 Arrêt du Conseil d’Etat du 25 janvier 1989.

22 Cour de cassation, chambre sociale, 28 septembre 1993.

23 Conseil de prud’hommes (CPH) de Toulouse, 9 juin 1997, Cahiers prud’hommes 1997, page 156.

24 Cour de cassation, arrêt du 24 mars 1998, RJS 6/98 n° 701.

25 Par exemple : une inégalité des conditions de travail.

26 Par exemple : le respect des délais et le rythme de travail.



- b - Concernant les demandes d'absences liées aux fêtes religieuses, le refus de l'employeur est possible s'il est **justifié par les impératifs liés à la bonne marche de la structure**<sup>27</sup>.
- c - L'acceptation ou non d'aménagements d'horaires pendant les périodes de jeûne sera motivée de la même façon.
- d - La HALDE avait rappelé que les autorisations peuvent être refusées par l'employeur si ce refus est justifié par la nécessité avérée de la présence du salarié concerné à cette date<sup>28</sup>.

**Cas concrets :**

**Un salarié demande une autorisation d'absence pour une fête religieuse au dernier moment et cela perturberait l'organisation de la structure**<sup>29</sup>. Un coordinateur refuse d'assister (même sans manger) à des déjeuners professionnels pendant la période de son jeûne, etc.

**Un animateur de centre de loisirs refuse d'être sous l'autorité d'une femme dans le cadre de son travail au nom de ses convictions religieuses.**

**6. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver les impératifs liés à l'intérêt de la structure et à sa pérennité :**

- a - Ce critère suppose une évaluation minutieuse, au cas par cas, selon les situations<sup>30</sup> et ne connaît pas de jurisprudence dans le cas de structures socio-éducatives<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> Cour de cassation, arrêt du 16 septembre 1981.

<sup>28</sup> Délibération n° 2007- 301 du 14 novembre 2007.

<sup>29</sup> Cour de cassation, 16 décembre 1981, n° 79-41.300, Bull. civ. 1981, V, n° 968 ; D. 1982, inf. rap. p. 315, note J. Frossard.

<sup>30</sup> Cf. l'arrêt de la cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, du 9 septembre 1997 (97/703306) qui a admis le licenciement, « pour cause réelle et sérieuse », d'une salariée musulmane refusant d'adopter une tenue conforme à « l'image de marque » de l'entreprise. En l'espèce, le vêtement recouvrait l'intéressée de la tête aux pieds alors que la salariée ne portait pas ce type de tenues lors de son embauche. D'autre part, l'intéressée, vendeuse d'articles de mode féminin, portait un vêtement qui ne reflétait pas l'image véhiculée par la boutique de mode dans laquelle elle était employée et dont elle devait refléter la tendance en raison de son rôle de conseil à la clientèle : ce cas d'espèce n'est cependant pas généralisable à toutes les situations. La jurisprudence se fait in concreto.

<sup>31</sup> Se référer au guide de l'Observatoire de la laïcité « Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » (en accès libre sur le site [www.laicite.gouv.fr](http://www.laicite.gouv.fr)) pour plus de détails.

# Le cadre général pour les usagers

Les structures socio-éducatives sont “**des lieux de rencontres et d’échanges** entre les générations”. Elles “favorisent le développement des liens familiaux et sociaux”<sup>32</sup>. Les activités et sorties sont conçues dans une perspective d’accueil de tous, **sans distinction ou discrimination**. Aucun règlement intérieur ou projet éducatif ne peut venir limiter de manière absolue et systématique la liberté de manifester ses convictions des usagers.

L’accueil, l’écoute, le respect de chacun rendent possible le dialogue. **Les individus deviennent des acteurs solidaires** lorsqu’ils s’engagent dans des rapports sociaux qu’ils contribuent à constituer, tels que les liens de voisinage, la convivialité, la solidarité de groupe, les rencontres interculturelles, les engagements citoyens<sup>33</sup>.

**Une structure socio-éducative reconnaît et respecte la pluralité de son public** et les convictions personnelles et religieuses de chacun.

La loi du 2 janvier 2002, rénovant l’action sociale et l’action médico-sociale, fait du respect des droits des personnes une question décisive. **L’article 11 de la “charte des droits et libertés des usagers des services sociaux”**, prévue par la loi, reconnaît à chacun le droit à la pratique religieuse, dans la mesure où il “*ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et des services*” et “*ne porte pas atteinte à la liberté d’autrui*”. Dès leur arrivée, un livret d’accueil, auquel est annexée cette charte<sup>34</sup>, est remis aux jeunes.

**Le refus d’inscription d’un jeune en raison de son appartenance ou de sa pratique religieuse réelle ou supposée constitue une discrimination** et, comme indiqué au début de ce guide, est pénalement répréhensible.

## ▸ Les conditions d’une participation à certains séjours de vacances :

- Le droit commun s’applique à tous les jeunes, quel que soit le motif d’une éventuelle faiblesse physique supposée ou réelle. La participation à certains séjours sportifs peut donc nécessiter un certificat médical attestant notamment d’une bonne résistance physique et présenté par les parents consentants.

**Cas concret : Si un animateur constate pendant le déroulement d’une activité qu’un jeune n’est plus, quelle qu’en soit la raison, en possession de ses capacités physiques, il ne l’autorisera pas à poursuivre l’activité en question : il sera considéré et géré comme tout enfant malade ou affaibli. L’animateur, en relation avec le responsable des soins, jugera l’aptitude réelle du jeune et pourra éventuellement (ou pas) l’autoriser à reprendre les activités avec le reste du groupe.**

32 Circulaire de 1995 sur la mission des centres sociaux.

33 Charte fédérale des centres sociaux et socioculturels de France, juin 2000.

34 Loi du 2 janvier 2002 rénovant l’action sociale et médico-sociale.



## ▸ Exemples de revendications d’usagers :

### 1. La gestion des repas en commun :

- Les repas sont des moments importants de la vie collective au sein des structures socio-éducatives. L’équilibre alimentaire, la qualité et la quantité des repas, la découverte de la gastronomie régionale, le plaisir de manger et de partager sont pour de nombreuses structures des objectifs importants.

#### Cas concrets :

Les structures peuvent ainsi proposer des menus avec ou sans viande, sans demande de justification mais à condition que cela ne génère pas une ségrégation spatiale au moment du repas. Les régimes alimentaires médicaux ou antiallergiques sont respectés en conformité avec le certificat médical.

La gestion du ramadan ne doit pas entraver le fonctionnement de la structure éducative. De manière générale, les professionnels sont attentifs à trouver une approche pour que cette pratique religieuse ne sépare pas les uns des autres. Programmer un repas à l’heure habituelle sans tenir compte du ramadan n’est pas convivial ni inclusif pour ceux qui jeûnent, mais programmer un repas pour tous à l’heure de « la rupture du jeûne » aligne implicitement l’ensemble de la structure sur une prescription religieuse, ce qui n’est pas admissible. Les solutions sont généralement élaborées, selon les situations, directement avec les usagers.

### 2. Les demandes de prières :

Cas concret : La restriction à la dimension individuelle dans un espace intime protège le bon fonctionnement du camp et prévient les pressions et les segmentations sans entraver les libertés individuelles fondamentales. En effet, la question se pose parfois dans les camps de vacances de manière collective. Le refus de la prière collective n’est pas discriminatoire dans la mesure où chaque jeune peut prier s’il le souhaite, de manière individuelle, dès lors qu’il n’est pas porté atteinte au bon fonctionnement du camp de vacances.

### 3. Le port de signes religieux :

- Le port de signes religieux ne doit pas aller à l’encontre des règles d’hygiène et de sécurité.

Cas concret : Cela suppose de veiller à la compatibilité entre le port du signe et le respect des règles d’hygiène et de sécurité dans le cas de certaines activités, comme par exemple, en cas d’activités physiques et sportives.

- Sur de nombreux terrains, les équipes de professionnels gèrent les comportements liés à la visibilité au cas par cas, dans l’objectif que le port d’un signe ne provoque pas de séparation entre les jeunes (entre filles et garçons mais aussi entre filles), ni de pression entre jeunes ou de refus pour effectuer telle ou telle activité.
- Si une interdiction générale n’est pas conforme au principe de la liberté de religion ou de conviction, **un comportement accompagnant le port de signe d’un usager ne doit ni troubler le fonctionnement normal de l’établissement** et des services, ni porter atteinte à la liberté d’autrui.



Hôtel de Broglie,  
35 rue Saint-Dominique, 75007 Paris



## PREMIER MINISTRE

### OBSERVATOIRE DE LA LAÏCITÉ

#### LE RAPPORTEUR GÉNÉRAL

Paris, le mardi 15 octobre 2013

<b>Avis de l'observatoire de la laïcité sur la définition et l'encadrement du fait religieux dans les structures privées qui assurent une mission d'accueil des enfants.</b>
--

#### **1. Discours du Président de la République lors de l'installation de l'observatoire de la laïcité, le 8 avril 2013.**

Lors de l'installation de l'observatoire de la laïcité, le Président de la République a défini la laïcité comme un « *un principe et de liberté et de cohésion* »<sup>1</sup>. Rappelant que « *notre pays a besoin d'apaisement et de clarté* », il a demandé à l'observatoire de la laïcité d'assurer « *par une approche objective et transpartisane (...) les conditions d'un dialogue serein et constructif* » sur ces questions « *lourdes et complexes* ».

Le Président de la République a demandé à l'observatoire de la laïcité d'émettre des propositions quant à la question de « *la définition et de l'encadrement de la laïcité dans les structures privées qui assurent une mission d'accueil des enfants* ».

#### **2. Arrêt « crèche Baby-Loup » du 19 mars 2013 de la Cour de cassation.**

##### **a. Contexte de l'arrêt « crèche Baby-Loup » :**

Dans son arrêt rendu le même jour, « *CPAM de Seine-Saint-Denis* », la Cour de cassation a rappelé que le principe de laïcité était applicable dans l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont gérés par des organismes de droit privé.

Cet arrêt confirme l'extension du champ d'application du principe de laïcité. En l'espèce, une « *technicienne de prestation maladie* » engagées par CDI avait été licenciée, le 29 juin 2004, aux motifs qu'elle portait un foulard islamique en forme de bonnet, contrairement aux dispositions du règlement intérieur. Amenée à examiner la validité de ce licenciement, la Cour a jugé que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, notamment vestimentaires. Le licenciement a donc été déclaré fondé.

---

<sup>1</sup> Discours du Président de la République à l'occasion de l'installation de l'observatoire de la laïcité le 8 avril 2013, au Palais de l'Élysée.

## b. Commentaire de l'arrêt « crèche Baby-Loup » :

Précédant la crèche « *Baby Loup* », les associations « *Mini Loup* » et « *Mamie Loup* », impliquant les familles chantelouvaïses, sont créées en 1986 et 1988 à l'initiative d'un collectif de jeunes habitantes de la cité de « *La Noé* » et sont animées par Mme Mara Maudet<sup>2</sup>.

La cité de « *La Noé* » est une « *zone urbaine sensible* » (ZUS) de Chanteloup-les-Vignes. Elle compte environ 7000 habitants répartis dans environ 1750 appartements<sup>3</sup>. C'est une des ZUS les plus difficiles d'Ile-de-France avec un revenu médian annuel de 11.195 euros<sup>4</sup>, un taux de chômage de 25%<sup>5</sup>. La population étrangère extracommunautaire y est estimée à 35%<sup>6</sup>, celle d'origine nord-africaine et sub-saharienne, de culture ou de confession musulmane y est très largement majoritaire, les moins de 25 ans représentent 52%<sup>7</sup> des habitants.

L'association « *Baby Loup* », installée dans ce quartier, 12 place du Trident, est déclarée en préfecture le 14 septembre 1990<sup>8</sup> avec pour objectif principal d'aider les familles du quartier et en particulier les mères de famille qui souhaitent pouvoir travailler. Les premiers statuts n'imposent aucune « *neutralité* » mais précisent, dans son article 2, que l'association « *s'efforcera de répondre à l'ensemble des besoins collectifs émanant des familles (...) sans distinction d'opinion politique ou confessionnelle* »<sup>9</sup>. La première présidente de l'association « *Baby Loup* » est Mme Claire Calogirou, le trésorier est alors M. Philippe Raiffaud.

La crèche ouvre ses portes à la fin de l'année 1991, après la signature d'un « *contrat enfance* » entre la commune de Chanteloup-les-Vignes et la caisse nationale des allocations familiales (CNAF)<sup>10</sup>. Elle se développe sous la direction de Mme Natalia Baleato, sage-femme, suite à son recrutement le 18 juillet 1991.

Mme Fatima Afif, résidente de la cité de « *La Noé* », est engagée par la crèche « *Baby Loup* », lors de son installation effective, le 6 décembre 1991. Le personnel de la crèche est alors composé de sept personnes : une directrice (Mme Natalia Baleato), et six femmes du quartier, dont Mme Fatima Afif.

En 1992, Mme Mara Maudet propose d'associer à la crèche « *Baby Loup* » dès 1993 « *l'Hôtel des Petits Loups* » (encadré par la directrice et la directrice adjointe de la crèche « *Baby Loup* ») afin d'assurer une garde de nuit ponctuelle.

Deux ans plus tard, en 1994, lors d'une réunion en mairie de Chanteloup-les-Vignes, la question de la municipalisation de la crèche « *Baby Loup* » est évoquée. Mais cette hypothèse est finalement écartée, afin, notamment, de pouvoir bénéficier plus facilement de différents financements<sup>11</sup>. « *Baby Loup* » se retire donc du « *centre des pratiques communautaires et de la citoyenneté* » (CPCC) et devient tout à fait indépendante. L'objet de l'association, initialement « *structure petite enfance, garde d'enfants de 3 mois à 12 ans* » devient « *crèche et halte-garderie associatives* » et est déclaré à la sous-préfecture de Saint-Germain-en-Laye le 7 décembre 1994. L'article 2 précité des statuts n'est pas modifié.

---

<sup>2</sup> Aujourd'hui, Mme Maudet est directrice générale de l'Institut d'éducation et de pratiques citoyennes (IEPC), association basée à Sartrouville qui gère neuf crèches associatives permettant la réinsertion de personnes en difficulté et un centre de formation pour des personnes exclues.

<sup>3</sup> « 1750 appartements » selon Luce Dupraz in *Baby Loup, histoire d'un combat*, éditions érès, 2012.

<sup>4</sup> Données Insee 2009. Cela constitue un revenu médian annuel deux fois moins élevé qu'au sein de l'unité urbaine de Paris.

<sup>5</sup> Données Insee 2011.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Données Insee 2009.

<sup>8</sup> Les premiers statuts de l'association évoquent cependant la fondation de cette association le 9 avril 1990.

<sup>9</sup> Article 2 des statuts, déclarés en sous-préfecture de Saint-Germain-en-Laye le 14 septembre 1990.

<sup>10</sup> Ce contrat n'évoque pas la question du fait religieux ou, plus strictement, du principe de neutralité.

<sup>11</sup> L'association « *Baby Loup* » a reçu au fil des années des financements de différentes autorités publiques mais aussi des dotations de fondations privées diverses : la *fondation franco-américaine* en 1996 (en particulier pour un circuit de consultations de Mme Baleato à New York), la *fondation de France* en 1998, la *fondation McDonald's* en 1998 et 2006, la *fondation Vivendi* en 1999 et 2002, le *Crédit coopératif* la même année, la *fondation Andersen Consulting* en 2000, la *fondation Agir pour l'emploi* en 2001, la *fondation Vinci* en 2006, la *fondation Elle* de 2006 à 2008, la *fondation Veolia* et la *Caisse d'Épargne* en 2007, etc. Par ailleurs, l'association peut recevoir des prestations en nature ou en personnel bénévole.

Le 1er janvier 1997, Mme Fatima Afif devient, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, éducatrice de jeunes enfants et directrice-adjointe de la crèche. Un peu plus de six années plus tard, en mai 2003<sup>12</sup>, elle bénéficie d'un congé maternité suivi d'un congé parental jusqu'au 8 décembre 2008, Mme Afif connaissant deux grossesses consécutives.

Le 15 juillet 2003, la crèche « *Baby-Loup* » adopte un règlement intérieur plus restrictif qu'auparavant quant aux manifestations d'appartenance religieuse du personnel.

Le 13 mars 2008, une assemblée générale extraordinaire de l'association « *Baby-Loup* » adopte de nouveaux statuts modifiant notamment les règles d'adhésion et de radiation des membres<sup>13</sup>.

Le 15 octobre 2008<sup>14</sup>, avant son retour prévu initialement pour le 9 décembre 2008, Mme Afif demande par écrit une rupture conventionnelle souhaitant mettre un terme à son activité professionnelle au sein de « *l'association Baby-Loup* ».

Le 5 novembre 2008, lors d'un entretien, la direction de la crèche lui indique que son poste est toujours disponible et son arrivée attendue, dans un contexte de pénurie de personnel diplômé. Lors de cet entretien puis lors de sa venue à la crèche le 9 décembre, Mme Afif indique alors qu'elle ne retirera pas son voile qu'elle porte en raison de ses convictions religieuses<sup>15</sup>.

Mme Fatima Afif est alors convoquée par lettre du 9 décembre 2008 à un entretien préalable fixé au 18 décembre suivant, en vue de son éventuel licenciement, avec mise à pied conservatoire, et est licenciée pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception du 19 décembre 2008, en raison de son refus de retirer son voile. Selon la direction de la crèche, le port de ce voile contreviendrait en effet aux dispositions du règlement intérieur entré en vigueur le 15 juillet 2003.

Ce règlement intérieur dispose que : « *le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche* ».

S'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, Mme Fatima Afif saisit le Conseil des prud'hommes de Mantes-la-Jolie. Elle est déboutée de ses demandes par jugement du 13 décembre 2010, jugement confirmé par arrêt du 27 octobre 2011 de la Cour d'appel de Versailles.

C'est cet arrêt —qui sera cassé par la Cour de cassation le 19 mars 2013— qui est attaqué par la salariée, qui soutient quatre moyens de cassation faisant grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande de nullité de son licenciement et de condamnation de l'employeur à lui payer diverses sommes.

Sur le premier moyen, la Cour rappelle : « *en fondant l'ensemble de sa décision sur le prétendu port, par la salariée, d'un voile islamique intégral, et non d'un simple voile, la cour d'appel (...) n'a pas apprécié le comportement exact reproché à la salariée par l'employeur (...) et a totalement privé de base légale sa décision au regard [du] (...) code du travail.* »

Sur le deuxième moyen, elle rappelle : « *en se fondant uniquement sur l'octroi de fonds publics à l'association Baby Loup et la nature de son activité (crèche) pour considérer qu'elle assurait une mission de service public et ainsi valider les dispositions du règlement intérieur soumettant le personnel de cet organisme privé, à l'instar des agents publics, aux*

---

<sup>12</sup> À cette époque, le personnel de la crèche est composé de quatorze personnes : une directrice (Mme Baléato), treize femmes du quartier dont une adjointe (Mme Afif), une femme en formation éducatrice de jeunes enfants, trois auxiliaires de puériculture, cinq assistantes maternelles, trois titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA).

<sup>13</sup> Les nouveaux articles 5, 6 et 8 renforcent les pouvoirs du conseil d'administration, en particulier quant à l'adhésion et à la radiation de membres.

<sup>14</sup> Le personnel de la crèche est alors composé de dix-neuf personnes.

<sup>15</sup> Avant son congé maternité, Mme Afif portait déjà un voile. Mais, selon des témoignages concordants, de façon moins visible et porté de façon non systématique.

*principes de laïcité et de neutralité, sans caractériser les éléments d'un contrôle de la puissance publique sur son activité, la cour d'appel a violé l'article 1er de la Constitution de 1958, la loi du 13 juillet 1983 et [le] (...) code du travail. »*

Sur le troisième moyen, la Cour rappelle : « *le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelle des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (...) [Or,] l'article II A) du règlement intérieur, en ce qu'elle soumet l'ensemble du personnel à un principe de laïcité et de neutralité interdisant, de manière générale et absolue, le port de tout signe religieux, est illicite. En décidant le contraire, la cour d'appel a violé [le] (...) code du travail et les articles 9 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme.* La Cour rappelle également : « *l'édition de respecter les principes de laïcité et de neutralité dans le règlement intérieur d'une crèche privée s'étant donné pour objectif d'accueillir tous les enfants sans discriminations et de permettre l'insertion économique, sociale et culturelle des femmes, habitantes du quartier, n'emporte pas pour un salarié, fût-t-il en contact avec les enfants, en l'absence de toute disposition expresse particulière dudit règlement sur le port d'un signe religieux, interdiction de porter un tel signe dès lors que le simple port de ce signe ne s'est accompagné d'aucun prosélytisme d'aucune sorte, d'aucune pression ni propagande. La cour d'appel a donc violé [le] (...) code du travail et les articles 9 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme. »*

Sur le quatrième moyen, la Cour rappelle que « *le refus du salarié de se soumettre à une mise à pied conservatoire injustifiée ne peut justifier le licenciement ».*

La question principale de l'arrêt, posée par le troisième moyen, est celle de la légalité des dispositions du règlement intérieur de l'association « *Baby-Loup* », gestionnaire d'une crèche privée.

La seconde question est celle, posée par le deuxième moyen, de savoir si l'association « *Baby-Loup* » assurait ou non une mission de service public.

Sur la seconde question : la Cour reconnaît que la crèche « *Baby-Loup* » poursuit une mission d'intérêt général et reprend sur ce point les propos de la juridiction prud'homale du 9 février 2009 : cette structure a pour but « *de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisée et d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier, elle s'efforce de répondre à l'ensemble des besoins collectifs émanant des familles, sans distinction d'opinion politique ou confessionnelle ».*

Mais l'identification d'une mission d'intérêt général n'est pas synonyme de reconnaissance d'une mission de service public. La Cour de cassation rappelle qu'un service public suppose, outre « *l'octroi de fonds publics* », une « *mission d'intérêt général* » mais aussi certaines « *conditions de création* », « *d'organisation* », « *de fonctionnement* », des « *obligations* » et des « *mesures pour vérifier que les objectifs qui lui sont assignés sont atteints* ». Ce n'est pas le cas concernant la crèche associative privée « *Baby Loup* ». La Cour de cassation rappelle, en accord avec la jurisprudence du Conseil d'Etat, que le principe de laïcité instauré par l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution et qui s'applique uniquement aux services publics et non aux services d'intérêt général ne saurait s'appliquer ici, sauf à méconnaître le régime de liberté des associations et des entreprises privées, qui ne peut comporter que des restrictions limitées et proportionnées, ainsi que le rappelle expressément le code du travail dans son article L. 1121-1<sup>16</sup>. En effet, les gestionnaires de la crèche « *Baby-Loup* » n'ont pas conclu avec une collectivité territoriale de contrat de délégation de service public, sous quelque forme que ce soit. Strictement associative et privée, la crèche « *Baby-Loup* » est gérée de façon

---

<sup>16</sup> Article L1121-1 du code du travail : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »*

indépendante, perçoit des aides publiques issues de différentes autorités publiques<sup>17</sup> (à hauteur d'environ 80%) et des aides privées (à hauteur d'environ 20%). Elle est donc soumise au régime de droit privé.

Sur la première question : l'obligation de neutralité qui s'impose aux agents publics mais aussi à tous dans l'exercice de missions de service public ne s'applique pas aux agents contractuels de droit privé travaillant au sein de structures de droit privé, même s'ils exercent une mission d'intérêt général, en l'absence de mission de service public.

Comme le rappelle l'Avocat général, « *force est de reconnaître le caractère de généralité des dispositions du règlement intérieur qui soumettent l'ensemble du personnel de la crèche à une obligation de laïcité et de neutralité* », ce qui, pour une entreprise « ordinaire » rend « *ces dispositions illicites puisque contraire au code du travail comme n'étant pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* »<sup>18</sup>.

La Cour de cassation rappelle effectivement que cette clause litigieuse instaure une restriction « générale et imprécise » et ne répond pas aux exigences du code du travail.

L'Avocat général avait donc souhaité défendre le fait que la crèche « *Baby Loup* » était en réalité « *une entreprise de tendance* » laïque<sup>19</sup>. Cette notion n'est pas acceptée par la Cour de cassation puisqu'elle n'est pas admise en droit français en dehors des cas où la tendance est directement en lien avec l'objet social de l'entreprise<sup>20</sup>. La reconnaissance d'une « *tendance laïque* » dans un organisme privé apparaît contestée dans son principe même au nom de la laïcité, principe supérieur et non simple opinion.

Se pose alors la question plus générale des possibles restrictions aux pratiques religieuses dans les entreprises privées.

Il convient en effet de rappeler l'existence en droit positif français, dans un cadre précis, de restrictions aux pratiques religieuses dans les entreprises privées. C'est ce que rappelle ici la Cour de cassation en déclarant que : « *les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché* », comme cela résulte des articles concernés « *du code du travail* ».

Ce cadre légal est notamment issu du droit européen, plus précisément de la directive du 27 novembre 2000<sup>21</sup> et plus largement de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CEDH)<sup>22</sup> et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne<sup>23</sup>. Ces textes ont été ratifiés par l'ensemble des États membres, dont la France qui les a transposés dans le code du travail et le code pénal.

La jurisprudence rappelle plus précisément les critères permettant de restreindre les pratiques religieuses dans les entreprises : d'une part ceux qui protègent l'individu, à savoir les règles de sécurité et de sûreté, d'hygiène et l'absence de tout prosélytisme ; d'autre part ceux qui garantissent la bonne marche de l'entreprise, à savoir l'organisation de la mission, les aptitudes à sa réalisation et les intérêts commerciaux de l'entreprise. Plusieurs arrêts au niveau national ou européen confirment la possibilité d'interdire le port d'un signe religieux dans une entreprise privée dès lors que ces critères sont remplis.

---

<sup>17</sup> Les éléments d'un éventuel contrôle de la puissance publique n'ont pu être caractérisés notamment en raison de la très grande diversité de personnes publiques à l'origine de ce financement (environ 80% de l'ensemble) : Union européenne, État, Conseil régional, Conseil général, Municipalité notamment.

<sup>18</sup> Voir l'avis de l'Avocat général, M. Bernard Aldigé, n°F1128845.

<sup>19</sup> Cet argument a été avancé par l'Avocat général : la notion d'« *entreprise de tendance* » existe en droit communautaire et est parfois admise dans la jurisprudence sous réserve, notamment, que la « *tendance* » soit directement en lien avec l'objet social de l'entreprise.

<sup>20</sup> Il en est ainsi des partis politiques, syndicats ou organismes religieux.

<sup>21</sup> Articles 2 et 4.

<sup>22</sup> Articles 9 et 12.

<sup>23</sup> Article 10.

Dans le cas d'espèce, l'arrêt de la Cour de cassation juge invalide, parce qu'instaurant « *une restriction générale et imprécise* », la clause litigieuse du règlement intérieur de la crèche « *Baby-Loup* » et, par conséquent, juge « *nul* » le licenciement basé sur ce motif.

Il n'en aurait pas été de même si ce licenciement avait eu pour motif l'application justifiée d'un des critères restreignant la pratique religieuse, définis par le code du travail et la jurisprudence et rappelés par la Cour de cassation dans son arrêt.

### **3. Considérations générales de l'observatoire de la laïcité<sup>24</sup>.**

La problématique posée dans le cas d'espèce recouvre des champs divers et complexes : politiques publiques de la petite enfance, politique de la ville, politiques culturelles, lutte contre les discriminations, politiques sociales, et bien sûr, mise en œuvre du principe de laïcité. L'observatoire de la laïcité ne saurait se substituer aux ministères concernés dans la définition de politiques publiques qui relèvent de leurs seules compétences.

De même, il ne s'agit pas, pour l'observatoire de la laïcité de se substituer au juge, mais uniquement d'« *émettre des propositions* »<sup>25</sup> au pouvoir exécutif ayant pour objectif de clarifier la situation quant au fait religieux et au principe de laïcité dans les services d'accueil de la petite enfance.

L'observatoire de la laïcité rappelle que face aux difficultés de recrutement et à de nouvelles exigences économiques, un nombre croissant de collectivités territoriales confient la gestion —et parfois la construction— de leurs établissements d'accueil de la petite enfance à des gestionnaires privés, notamment dans le cadre d'une délégation de service public (DSP).

De fait, les gestionnaires de la crèche « *Baby-Loup* » n'avaient pas conclu un tel contrat avec l'administration et ne s'étaient pas placés sous un régime de contrôle par la puissance publique suffisamment étroit pour que le juge puisse estimer que le régime de service public est applicable. Sous forme associative, la crèche « *Baby-Loup* » perçoit des aides publiques de plusieurs entités différentes, dans une proportion importante de ses ressources, mais n'est pas délégataire d'une mission de service public et n'est donc pas soumise aux obligations qui en découlent.

Cependant, l'observatoire de la laïcité insiste sur la difficulté de l'espèce qui réside dans le fait que si la distinction juridique est claire, la différenciation des missions sociales l'est moins, entre un service d'accueil de la petite enfance qui, ici, ne constitue pas un « *service public* » et celui, par exemple, d'une prestation d'assurance maladie (arrêt « *CPAM de Seine-Saint-Denis* ») qui en constitue un.

L'observatoire de la laïcité n'occulte pas cette difficulté concrète qui réside dans le fait que le manque global de places en crèches ne garantit pas à tous une véritable liberté de choix pour la garde de leurs enfants entre une structure privée et une structure relevant du service public (privée ou publique). Et ce, alors même que les règles —quant au principe de laïcité notamment— n'y sont pas les mêmes.

---

<sup>24</sup> L'observatoire de la laïcité est composé d'un président, d'un rapporteur général, de sept représentants de ministères, de quatre parlementaires de l'opposition et de la majorité et de dix « *personnalités qualifiées* ».

<sup>25</sup> Discours du Président de la République lors de l'installation de l'observatoire de la laïcité, 8 avril 2013, Palais de l'Élysée.

Comme il a été dit, il ressort des deux arrêts de la Cour de cassation du 19 mars 2013 « CPAM de Seine-Saint-Denis » et « Crèche Baby Loup » que<sup>26</sup> :

- S'il y a service public, alors le principe de neutralité s'impose et ce quelle que soit la nature juridique du gestionnaire ;
- S'il n'y a pas service public, des restrictions (y compris vestimentaires), définies par le code du travail et apprécié *in concreto* par le juge, peuvent être apportées à la liberté d'expression des convictions religieuses, mais doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

#### **4. Considérations de l'observatoire de la laïcité sur les différentes options :**

- a) Mme Françoise Laborde, sénatrice (RDSE) et membre de l'observatoire de la laïcité depuis le 8 avril 2013, a déposé une proposition de loi adoptée en première lecture au Sénat le 17 janvier 2012 « *visant à étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs et à assurer le respect du principe de laïcité* ». L'objectif était notamment d'imposer la neutralité à toutes les structures d'accueil de jeunes enfants recevant une aide publique et de l'encourager pour toutes les autres, à l'exception des structures confessionnelles.

L'observatoire de la laïcité réaffirme son attachement au droit fondamental des parents au choix de l'encadrement et de l'éducation de leurs enfants. Cependant, il constate que la première difficulté ne réside pas dans la coexistence de structures exerçant une mission de service public (soumises au principe de neutralité) et d'autres exerçant une mission d'intérêt général (privées et non soumises à une stricte neutralité) mais dans le fait que le manque global de places en crèches ne garantit pas à tous une véritable liberté de choix pour la garde de leurs enfants entre ces deux types de structures.

Lors de l'examen des deux premiers articles de la proposition de loi de Mme Françoise Laborde, antérieure à la jurisprudence « *Baby-Loup* » de la Cour de cassation, les principales dispositions retenues par le Sénat étaient les suivantes :

- Neutralité religieuse pour les crèches privées non confessionnelles recevant une aide financière publique ;
- Possibilité de prévoir des règles de neutralité pour les crèches privées non confessionnelles ne recevant pas d'aide financière publique ;
- Caractère propre, reprenant ici le dispositif s'appliquant aux écoles privées sous contrat, pour les crèches privées confessionnelles recevant une aide publique ;
- Le même type de distinctions pour les centres de vacances et de loisir.

L'observatoire de la laïcité note que le principe de neutralité serait, ici, pour la première fois étendu en dehors de la sphère publique et du service public et de ses délégataires. Le risque de contrevenir à un droit fondamental et ainsi d'une condamnation de la Cour européenne des droits de l'Homme voire d'une censure du Conseil constitutionnel ne peut être occulté. En effet, plusieurs droits à valeur conventionnelle ou constitutionnelle sont concernés : la liberté de pensée, de conscience et de religion, le principe d'égalité et le principe de laïcité lui-même en tant

---

<sup>26</sup> Par son arrêt « CPAM de Seine-Saint-Denis », la Cour de cassation a jugé que le principe de laïcité est applicable dans l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé. Cet arrêt confirme une extension très importante de l'application du principe de laïcité et de neutralité qui en découle.

Par son arrêt « Crèche Baby Loup », la Cour de cassation rappelle qu'un service public suppose, outre « l'octroi de fonds publics », une « mission d'intérêt général » mais aussi certaines « conditions de création », « d'organisation », « de fonctionnement », des « obligations » et des « mesures pour vérifier que les objectifs qui lui sont assignés sont atteints ». Ce n'est pas le cas concernant la crèche associative privée « Baby Loup ». La Cour se base donc sur le droit privé –le code du travail– et juge invalide, parce qu'instaurant « une restriction générale et imprécise », la clause du règlement intérieur sur laquelle se base le licenciement, qui est donc jugé « nul ». Il n'en aurait pas été de même si le licenciement avait eu pour motif l'application justifiée d'un des critères restreignant la pratique religieuse, définis par le code du travail et la jurisprudence.

qu'il emporte la seule neutralité de l'Etat<sup>27</sup>. Plus précisément, le Conseil constitutionnel pourrait juger cette loi contraire à la Constitution en ce qu'elle porterait atteinte à la liberté de religion –et donc de conscience– de personnes privées dans une activité privée et qu'elle conduirait, de fait, à limiter la possibilité d'accorder des subventions à des organisations confessionnelles. Or, le principe de laïcité ne le prohibe que pour les organisations cultuelles, ce qui pourrait être considéré comme discriminatoire, et donc attentatoire au principe d'égalité, également constitutionnel.

- b) La précédente option est intimement liée à la définition de la notion de « *personnes vulnérables* ». En effet, une de ses justifications peut se trouver dans la « *vulnérabilité* » des jeunes enfants. Outre la question de savoir si ces derniers sont réellement plus vulnérables que, par exemple, les enfants ou les adolescents inscrits dans un établissement scolaire privé (et donc non soumis au principe de neutralité), la définition de cette notion apparaît complexe, voire impossible. Ainsi, dans une étude de son rapport annuel 2009, la Cour de cassation rappelait la difficulté à cerner cette notion<sup>28</sup>. Cela signifie aussi que cette évolution législative pourrait en appeler de nombreuses autres (garde à domicile, personnes âgées, personnes handicapées, etc.).
- c) Sur la possibilité de légiférer pour permettre d'imposer la neutralité aux salariés au sein de toutes les structures exerçant une « *mission d'intérêt général* », l'observatoire de la laïcité rappelle que « *les missions d'intérêt général* » ne peuvent constituer un critère suffisant en raison, notamment, des nombreuses associations confessionnelles exerçant de telles missions (et recevant dans ce cadre des subventions publiques).
- d) Cette précédente proposition se rapproche cependant du raisonnement reprenant la notion d'« *entreprises de tendance* » défendu devant la Cour de cassation par M. Bernard Aldigé, Avocat général. Cependant, trois objections peuvent être apportées à l'utilisation, ici, de la notion d'« *entreprises de tendance* ». Premièrement, cette notion, d'inspiration allemande, ne semble admise par la jurisprudence que sous réserve que la « *tendance* » soit directement en lien avec l'objet social de l'entreprise. De fait, il s'agit des partis politiques, des syndicats et des organismes confessionnels. Deuxièmement, comme l'a rappelé M. Jean-Guy Huglo, Rapporteur de la Cour de cassation dans l'arrêt « *crèche Baby-Loup* », la directive européenne du 27 novembre 2000 prévoit des dispositions spécifiques pour cette dérogation particulière aux « *entreprises de tendance* » et institue une clause de *standstill* (ou de gel) qui exige que les États membres aient adopté une législation spécifique sur les entreprises de tendance à la date d'adoption de la directive, ce qui n'est pas le cas de la France. Troisièmement, la laïcité incarne la neutralité vis-à-vis du fait religieux. Or, « *l'entreprise de tendance* » requiert une adhésion du salarié à une idéologie, à une morale ou encore à une politique. C'est donc le contraire de la neutralité. La laïcité n'est pas une opinion ni une croyance mais une valeur commune.
- e) Concernant la possibilité d'une réécriture de l'article L.1121-1 du code du travail permettant l'intégration de motifs supplémentaires justifiant les restrictions à l'expression religieuse, l'observatoire de la laïcité rappelle les difficultés pour y parvenir. Premièrement, il apparaît délicat d'ouvrir la possibilité à un trop grand nombre de restrictions à la liberté de conviction religieuse dans une entreprise privée sans prendre le risque d'une censure et/ou d'une condamnation communautaire et/ou conventionnelle. En effet, selon la rédaction choisie, une telle réforme législative

---

<sup>27</sup> Cf. la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) 2012-297 du 21 février 2013.

<sup>28</sup> Avant-propos de M. Xavier Lagarde, page 55 du rapport annuel 2009 de la Cour de cassation.

pourrait contrevenir à un droit fondamental et ainsi être jugée contraire à la Constitution française, contraire aux articles 2.4<sup>29</sup> et 4.1<sup>30</sup> de la directive européenne 2000/78 du 27 novembre 2000 et/ou contraire aux articles 9<sup>31</sup> et 14<sup>32</sup> de la CEDH. Deuxièmement, la jurisprudence est nécessairement évolutive et *in concreto*, ce qui signifie qu'une réécriture de l'article L.1121-1 risquerait de « figer » cette jurisprudence et priverait alors le juge d'une appréciation *in concreto* face à des situations pourtant extrêmement diverses. Troisièmement, dans le cadre d'une nouvelle rédaction de l'article L.1121-1 qui serait éventuellement plus générale mais également plus imprécise, le risque d'une aggravation de l'insécurité juridique des entreprises<sup>33</sup> est à craindre. Quatrièmement, une telle modification législative devrait être préalablement soumise au dialogue social au niveau national et dans son application dans l'entreprise. Sur ce point, la CNCDH et le CESE ont indiqué à l'observatoire de la laïcité que les principaux syndicats auditionnés n'étaient pas favorables à ce que le fait religieux soit traité différemment de tout autre problème interne, considérant que cela relevait d'abord de la compétence du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)<sup>34</sup>.

- f) Dans le cadre d'une option législative qui concernerait l'entreprise privée, l'observatoire de la laïcité n'est pas insensible aux expressions des premiers concernés, à savoir les entrepreneurs et les représentants des salariés dans les petites, moyennes et grandes entreprises. Sur ce point, les auditions menées par la CNCDH et le CESE semblent confirmer plusieurs études réalisées ces dernières années sur l'absence de demande de nouvelle loi. Selon l'étude menée par l'observatoire du fait religieux en entreprise (OFRE)<sup>35</sup> de l'institut d'études politiques (IEP) de Rennes, en partenariat avec le groupe Randstad France<sup>36</sup>, seuls 12% des cadres des ressources humaines interrogés estiment que la loi est « *une solution à privilégier* », seuls 2% des managers et 16% des employés le pensent. Pour 33% des cadres des ressources humaines et 30% des managers, une loi serait même une solution « *dommageable* ».

<sup>29</sup> Article 2.4 de la directive 2000/78/CE : « *Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er [La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou 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] est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.* »

<sup>30</sup> Article 4.1 de la directive 2000/78/CE : « *Nonobstant l'article 2, paragraphes 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 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une 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.* »

<sup>31</sup> Article 9 de la CEDH : « *Liberté de pensée, de conscience et de religion / Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites / La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.* »

<sup>32</sup> Article 14 de la CEDH : « *Interdiction de discrimination / « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.* »

<sup>33</sup> Avec des contradictions plus nombreuses entre juridictions, sur des faits qui apparaîtraient proches.

<sup>34</sup> Aux termes de l'article L. 4612-1 du code du travail français : « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission : 1. de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ; 2. de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ; 3. de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.* »

<sup>35</sup> Chaire de recherche associée au CRAPE UMR/CNRS 6051.

<sup>36</sup> Selon cette étude, publiée le 21 mai 2013, les revendications religieuses en entreprise sont un phénomène rencontré par une minorité significative d'entreprises et de cadres. 28 % des cadres en ressources humaines et 14% des managers intermédiaires et des employés y auraient été confrontés. Une grande disparité géographique apparaît : ainsi, la proportion des cadres concernés par ce problème monte à 43% en région parisienne contre 5% en Bretagne. 41% des cadres pensent que ce sujet va devenir « *de plus en plus problématique* » contre 59% qui pensent qu'il ne « *va pas évoluer* ». Dans la quasi-totalité des cas, 94%, la demande, acceptée ou refusée, est résolue localement. Les 6% conflictuels relèvent soit de demandes collectives, visant à peser sur le fonctionnement de l'entreprise, soit de revendications individuelles radicales.

Par ailleurs, comme il est dit dans les « *considérations générales* » précitées au point n°3 de cet avis, l'observatoire de la laïcité constate, d'une part que le service public impose une neutralité totale de tous ses agents, y compris lorsque ce service est exercé par une personne morale privée ; d'autre part que même en l'absence de mission de service public, des restrictions (y compris vestimentaires) peuvent être apportées à la liberté d'expression des convictions religieuses dès lors qu'elles sont « *justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché* » (article L.1121-1 du code du travail). Il en découle que, dans l'entreprise privée, bien qu'insuffisamment connu, le droit positif n'est pas désarmé face à un comportement prosélyte actif ou face à une tenue vestimentaire qui serait contraire aux règles de sécurité, de sûreté, d'hygiène ou qui remettrait en cause l'organisation de la mission, les aptitudes à sa réalisation et les intérêts commerciaux de l'entreprise.

Enfin, l'observatoire de la laïcité ne peut dans cet avis faire abstraction du climat sociétal actuel en France et en Europe. De fait, celui-ci est particulièrement tendu et sensible. L'observatoire de la laïcité, composé de personnalités diverses et de parlementaires « de droite » et « de gauche », rappelle, tant aux élus qu'aux médias, la nécessité de traiter avec la plus grande vigilance tous les sujets touchant au principe de laïcité. Le caractère éventuellement passionné du traitement de ces sujets prend le risque d'empêcher toute approche rationnelle. Ce risque est bien sûr augmenté en période électorale.

➤ Les auditions de l'observatoire de la laïcité :

Dans le cadre de l'élaboration de cet avis, l'observatoire de la laïcité a auditionné les acteurs de terrains concernés par l'affaire dite « *Baby-Loup* » et les principales institutions concernées : le Défenseur des droits, la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDDH) et la section « *Travail et emploi* » du Conseil économique, social et environnementale (CESE)<sup>37</sup>.

M. Dominique Baudis, Défenseur des droits, a expliqué aux membres de l'observatoire de la laïcité le sens de sa saisine du Conseil d'Etat<sup>38</sup>. Il s'agit d'abord d'une demande de « *clarification* » de la « *frontière* » entre « *missions de services publics* » et « *missions d'intérêt général* » et non d'une demande d'un déplacement de cette « *frontière* » en vue d'éventuellement étendre l'application des principes de neutralité et de laïcité aux structures privées en charge de « *missions d'intérêt général* ».

La CNCDDH, qui réunit en son sein personnalités qualifiées, partenaires sociaux, représentants d'ONG, représentants des religions et représentants d'obédiences maçonniques, a de son côté rendu, suite à la saisine de M. Jean-Louis Bianco, président de l'observatoire de la laïcité, un avis sur « *les voies et moyens d'une bonne application du principe de laïcité, respectueuse des libertés fondamentales et du principe de non-discrimination* ». Mme Christine Lazerges, présidente de la CNCDDH, a rappelé aux membres de l'observatoire de la laïcité que les auditions réalisées par l'instance qu'elle préside et l'étude du droit positif ont montré qu'« *en matière de laïcité un équilibre juridique a été trouvé et qu'il n'y a ni pertinence, ni utilité à*

---

<sup>37</sup> Les auditions de M. Dominique Baudis, de Mme Christine Lazerges et de Mme Françoise Geng se sont tenues lors de la séance du 8 octobre 2013 de l'observatoire de la laïcité. Les auditions des acteurs de terrain (la crèche associative privée « *Baby-Loup* » par les voix de Mme Natalia Baleato, directrice, Mme Monique Reuet, présidente, M. Jérôme Dabadie, membre du conseil d'administration et conseiller municipal d'opposition, M. Julien Taffoureau, chargé de développement, et Maître Richard Malka, avocat ; la municipalité de Chanteloup-les-Vignes par les voix de M. Pierre Cardo, ancien maire, Mme Catherine Arenou, maire actuelle, Mme Françoise Nung, ancienne responsable de la politique de la ville, M. Jérôme Perronnet, actuel directeur général des services ; le centre social du quartier de La Noé « *Grains de soleil* » par la voix de M. Mounir Satouri, directeur) se sont tenues lors de la séance du 1<sup>er</sup> octobre 2013 de l'observatoire de la laïcité.

<sup>38</sup> Cf. la saisine du 20 septembre 2013 adressée au Vice-Président du Conseil d'Etat, M. Jean-Marc Sauvé.

*légiférer aujourd'hui* »<sup>39</sup>. Selon la CNCDH, s'il n'y a pas de vide juridique dans l'application du principe de laïcité, il y a en revanche une méconnaissance importante du droit positif. La commission appelle ainsi dans son avis à « *lutter contre l'ignorance laïque* » et affirme que « *la loi ne saurait se substituer à la jurisprudence dès lors qu'il lui est impossible de résoudre chaque difficulté particulière posée par l'application du principe de laïcité* ». Sur la possibilité d'étendre le principe de neutralité aux structures d'accueil des enfants exerçant une « *mission d'intérêt général* » et recevant des subventions publiques, au-delà de l'analyse qui en est faite ci-dessus, Mme Christine Lazerges a rappelé qu'environ 10% des crèches privées existantes sont à caractère confessionnel et n'ont donc pas vocation à être soumises à la neutralité, bien qu'elles exercent une « *mission d'intérêt général* ».

Mme Françoise Geng, présidente de la section « *Travail et Emploi* » du CESE qui rendra prochainement son avis sur « *le fait religieux dans l'entreprise* », a rappelé la conclusion des nombreuses auditions menées par sa section, à savoir la nécessité, en priorité, « *d'éclairer les entreprises, en particulier les petites* » sur les « *réponses pratiques à apporter* » au fait religieux dans le monde du travail et sur ce que permet et ne permet pas le droit positif, trop souvent méconnu.

Les acteurs de terrain auditionnés<sup>40</sup> ont souhaité rappeler à l'observatoire de la laïcité l'importance du dialogue, de la médiation et de la concertation au plus près des difficultés. Certains ont également fait part de leur crainte face à de nouvelles lois qui apparaîtraient, de fait, comme une stigmatisation de l'islam et qui, de cette façon, renforceraient, de par les amalgames avec l'ensemble des musulmans, les « *radicaux* ». « *Radicaux* » qualifiés par les auditionnés de « *sectaires* » plus que de « *pratiquants radicaux* », tant la religion leur paraît en réalité extérieure à leurs comportements et intentions réels.

La crèche associative « *Baby-Loup* » a fait part à l'observatoire de la laïcité des difficultés qui la conduisaient à devoir vraisemblablement déménager de Chanteloup-les-Vignes à Conflans-Sainte-Honorine. Les représentants de la crèche « *Baby-Loup* » ont évoqué une augmentation des « *revendications multi-culturalistes* » et « *confessionnelles* » rendant plus difficile l'exercice de leur mission d'intérêt général.

---

<sup>39</sup> Cf. avis de la CNCDH du 26 septembre 2013 adopté en séance plénière par 30 voix pour, 4 voix contre et 4 abstentions.

<sup>40</sup> Il s'agit ici, pour la municipalité de Chanteloup-les-Vignes, de Mme Catherine Arenou, maire, de M. Pierre Cardo, ancien maire, de Mme Françoise Nung, ancienne responsable de la politique de la ville, de M. Jérôme Perronnet, actuel directeur général des services ; pour le centre social « *Grains de soleil* » du quartier de « *La Noé* », de M. Mounir Satouri, directeur.

## 5. Recommandations de l'observatoire de la laïcité.

Dans le cas d'espèce, l'observatoire de la laïcité souligne **la mission d'intérêt général** exercée par la crèche associative « *Baby-Loup* » et **la spécificité** de cette structure fonctionnant 24h/24 et 7 jours/7.

L'observatoire de la laïcité tient à apporter tout **son soutien aux structures associatives de la petite-enfance** qui, comme la crèche « *Baby-Loup* » dans le quartier de « *La Noé* » à Chanteloup-les-Vignes, développent une action en milieu défavorisé et œuvre pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes tout en essayant de répondre à l'ensemble des besoins collectifs émanant des familles en difficulté, sans distinction d'opinion confessionnelle.

L'observatoire de la laïcité salue **l'engagement des habitants du quartier de « La Noé » et des autorités publiques locales** qui a permis la création de cette crèche associative et de nombreuses autres associations toujours très présentes dans ce quartier de Chanteloup-les-Vignes et répondant à des demandes nombreuses, dans des conditions difficiles.

L'observatoire de la laïcité considère que, dans le droit applicable, la première solution pour la crèche « *Baby-Loup* » est de **modifier**, comme cela lui a été suggéré par l'inspection générale du travail, **son règlement intérieur** afin de préciser les moyens de répondre aux objectifs qu'elle s'est assignée d'égalité de tous les enfants et de tous les parents et de refus de toute distinction, qu'elle soit politique ou confessionnelle, en édictant des restrictions à la liberté d'expression religieuse qui soient justifiées par des objectifs propres à son activité et proportionnées à ces objectifs.

Dans le cas où la crèche « *Baby-Loup* » ne souhaiterait pas modifier son règlement intérieur, l'observatoire de la laïcité recommande aux autorités publiques concernées de **proposer à cette structure associative une délégation de service public**<sup>41</sup>, dans les conditions de concurrence prévue par la législation. La crèche « *Baby-Loup* » serait ainsi soumise au principe de neutralité du service public<sup>42</sup>.

Plus généralement :

1. L'observatoire de la laïcité recommande au Gouvernement d'**édicter une circulaire interministérielle** explicitant la jurisprudence de la Cour de cassation et rappelant clairement, à destination de tous les acteurs concernés, ce que le droit positif permet et ne permet pas selon la catégorie juridique à laquelle appartient le gestionnaire.
  - i. L'objectif est ici de donner les outils permettant aux crèches qui le souhaitent d'édicter, pour des raisons qui leur sont propres, des règlements intérieurs limitant l'expression religieuse (y compris vestimentaire) de leurs salariés, à la condition que ces restrictions soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

<sup>41</sup> Ou tout régime de contrôle par la puissance publique suffisamment étroit pour que la jurisprudence puisse estimer que le régime du service public est applicable.

<sup>42</sup> L'observatoire de la laïcité note que, selon une étude commandée par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) en juillet 2013, la délégation de service public se développe dans le secteur de la petite enfance depuis le début des années 2000. Quelques centaines d'établissements sont concernés soit 10 à 15 % des établissements créés sous la forme de services publics locaux. La gestion est déléguée dans 43 % des cas à des entreprises privées, 36 % des associations et 21 % des mutuelles.

- ii. Comme nous l'avons vu, plusieurs critères sont admis par la jurisprudence pour restreindre l'expression religieuse et certaines tenues vestimentaires dans le monde du travail. De telles restrictions sont admises tant au niveau national qu'au niveau européen et international. L'interdiction de l'expression personnelle de convictions religieuses ne doit toutefois pas être générale et imprécise<sup>43</sup>.
  - iii. Toute crèche privée (associative ou non) sera ainsi guidée dans la rédaction d'un règlement intérieur permettant certaines restrictions à l'expression religieuse et aux comportements prosélytes, tout en limitant le risque de censure de ses décisions prises en application de ce règlement intérieur.
2. Une fois cette circulaire publiée, l'observatoire de la laïcité proposera de **labelliser des guides pratiques** rappelant les réponses aux cas concrets relevant du fait religieux dans le monde du travail.
  3. L'observatoire de la laïcité recommande également au Gouvernement de renouveler la **diffusion au sein de l'ensemble des administrations publiques de « la Charte de la laïcité dans les services publics »** publiée initialement le 13 avril 2007.
  4. L'observatoire de la laïcité proposera aux différentes administrations publiques **l'élaboration ou la diffusion de « chartes de la laïcité »**, à l'image de ce qui a été fait avec la « *charte de la laïcité à l'école* »<sup>44</sup>.
  5. Enfin, l'observatoire de la laïcité recommande au Gouvernement d'**encourager l'offre publique d'accueil de la petite-enfance** —y compris et en particulier par **la délégation de service public**— afin de garantir une liberté de choix pour les parents entre structures publiques et privées. L'observatoire de la laïcité salue l'objectif en ce sens fixé par la ministre déléguée chargée de la famille<sup>45</sup>.

Si, à l'avenir, une option législative était néanmoins retenue par les pouvoirs publics, l'observatoire de la laïcité recommande de ne pas user de la loi pour répondre à un seul cas particulier et rappelle qu'une option législative, plus large, supposerait, au préalable, une concertation entre groupes politiques parlementaires afin de permettre un débat serein évitant toute instrumentalisation partisane.

**Adopté par l'observatoire de la laïcité le mardi 15 octobre 2013.**

Résultats du vote : 17 voix « pour », 3 voix « contre », 1 « abstention ».

<sup>43</sup> Pour rappel, dans son arrêt « crèche Baby-Loup », la Cour de cassation juge invalide, parce qu'instaurant « une restriction générale et imprécise », la clause litigieuse du règlement intérieur de la crèche « Baby-Loup » et, par conséquent, juge « nul » le licenciement basé sur ce motif.

<sup>44</sup> Cf. avis de l'observatoire de la laïcité du mardi 10 septembre 2013 « sur la diffusion de la charte de la laïcité à l'école et sur ses outils pédagogiques ».

<sup>45</sup> Communication de la ministre déléguée chargée de la famille, Mme Dominique Bertinotti, du 10 octobre 2012 relative à « l'accueil de la petite enfance et au soutien à la parentalité ».