



LAÏCITE ET NEUTRALITE

dans les
Services publics délégués,
Sociétés d'économie mixte,
Établissements publics,
de la **Ville de Paris**

Guide pratique
A l'usage des encadrant-e-s

La Laïcité, un principe républicain

En France, **la liberté de conscience** est garantie par la loi du 9 décembre 1905 relative à la séparation des Églises et de l'État qui dispose que « *La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées (...) dans l'intérêt de l'ordre public* ».

La République française est laïque. Ce principe constitue l'une de ses caractéristiques essentielles et est inscrit à l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958.

La liberté de conscience des personnels doit être conciliée avec l'exigence de neutralité propre au service public.

Ce ne sont pas les opinions religieuses des personnels, mais leur manifestation dans le cadre professionnel qui sont incompatibles avec la neutralité du service public, seule garante du principe de laïcité.

Le respect du principe de neutralité est l'une des conditions permettant d'éviter toute discrimination fondée sur les convictions politiques, philosophiques, religieuses, syndicales ou tenant à l'origine sociale, au sexe, à l'état de santé, au handicap ou à l'origine ethnique.

Les personnels concernés sont :

- fonctionnaires,
- agents contractuels de droit public,
- apprentis,
- contrats aidés,
- vacataires,
- stagiaires
- salariés de droit privé,

Ils exercent leur activité professionnelle au sein de :

- la Ville de Paris,
- les sociétés d'économie mixte
- les établissements publics
- les associations et toutes autres structures délégataires de services publics relevant de la Ville ou du département de Paris.

Par conséquent, les agents publics, quel que soit leur statut, et les personnels exerçant une mission de service public doivent s'abstenir de manifester publiquement leurs convictions, notamment religieuses, à l'égard de tous les usagers du service public (CE, avis, 3 mai 2000, n° 217017, *Mlle Marteaux*), tout comme vis-à-vis de l'ensemble de leurs collègues.

LAÏCITE – NEUTRALITE AU QUOTIDIEN ...

... Quelques conseils aux encadrants

L'objectif de ce guide est de répondre à des questions très concrètes d'encadrants portant sur le principe de laïcité et le respect de la neutralité du service public.

Au préalable, il est cependant nécessaire de rappeler quelques règles à adopter de la part de l'encadrement face à de telles situations, parfois complexes et qui peuvent facilement dégénérer en conflits de personnes au sein des équipes.

L'obligation de neutralité (*services publics relevant de la Ville ou du département de Paris, services publics délégués, sociétés d'économie mixte, établissements publics*) s'applique tout aussi bien **dans les relations entre collègues, que vis-à-vis des administrés**. Elle constitue un élément fondamental pour la cohésion des équipes de travail.

Les manquements à cette obligation s'accompagnent souvent d'un refus d'obéissance de la part des personnels qui ne se conforment pas aux instructions de leur hiérarchie et à l'organisation du travail mise en place dans le service. Ces manquements peuvent entraîner une procédure disciplinaire.

... Les entretiens d'embauche

Si le principe de neutralité s'applique à toutes les personnes exerçant une mission de service public il ne peut être opposé aux personnes qui sont seulement candidates au recrutement et n'ont donc, par définition, pas encore rejoint les effectifs du service public parisien.

Lors d'un entretien d'embauche, les candidats ne peuvent être interrogés sur leurs convictions religieuses. Les informations demandées doivent seulement permettre d'évaluer leurs aptitudes professionnelles et d'apprécier leurs capacités à occuper l'emploi proposé.

Néanmoins, les recruteurs doivent informer les candidats appelés à travailler sur des missions de service public quant au respect du principe de laïcité. Ces candidats doivent pouvoir être jugés sur leurs capacités à respecter les obligations qui s'imposeront à eux en matière de neutralité (politique, philosophique, religieuse et spirituelle).

Paroles d'encadrant-e-s :

« Lors des entretiens d'embauche, il nous arrive de recevoir des personnes très vindicatives sur la question de la religion et portant un signe ostentatoire. Comment faire ? »

On ne peut motiver un refus de recrutement en raison du port d'une tenue ou d'un signe religieux ostentatoires. En effet, si un candidat n'est pas recruté, cela ne peut être qu'en raison de compétences insuffisantes, d'un manque de motivation ou de la présence de candidats ayant un profil ou des compétences plus adaptés. Toutefois, si lors de l'entretien, le candidat déclare vouloir conserver sa tenue ou son signe religieux ostentatoire après avoir été embauché sur des missions de service public ou d'intérêt général, le recruteur est fondé à lui rappeler l'incompatibilité de cette exigence avec les règles en vigueur. Il est important que les candidats reçus en entretien soient très clairement informés du principe de neutralité qui s'impose à toutes les personnes exerçant une mission de service public ou d'intérêt général, et ce, quel que soit leur statut (fonctionnaires, contractuels, vacataires, contrats aidés, contrats de droit privé).

Il doit être clairement précisé que si le candidat est embauché, toutes les règles relatives au principe de neutralité et de laïcité au sein des services publics de la Ville de Paris lui seront applicables.

Il ne pourra donc pas continuer à porter sa tenue ou un signe religieux ostentatoire. Il devra être rappelé que le non-respect des obligations en la matière est susceptible de conduire à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

... Prévention des comportements discriminatoires

Toute personne exerçant une mission de service public a un devoir de stricte neutralité. Elle doit traiter également tous les usagers et collègues et respecter leur liberté de conscience. Le fait, pour ce personnel, de manifester ses convictions, notamment religieuses, dans l'exercice de ses fonctions constitue un manquement à ses obligations.

Paroles d'encadrant-e-s :

« Comment réagir lorsqu'un membre du personnel cherche à promouvoir une religion au sein de son équipe, de son service, de son bureau ? »

Il convient de lui rappeler que toute forme d'incitation religieuse est interdite sur le lieu et pendant le temps de travail pour les personnes exerçant une mission de service public ou d'intérêt général, au nom de la nécessaire neutralité du service public

« Que faire lorsqu'un membre du personnel refuse de serrer la main, d'être reçu par une personne de l'autre sexe, ou d'être placé sous l'autorité hiérarchique d'une femme ? »

Il faudra lui préciser que tous les comportements portant atteinte à la dignité des personnes, comme le refus de saluer certains collègues ou usagers ou d'être reçu par eux sont proscrits. Par ailleurs, le refus d'être placé sous l'autorité hiérarchique d'une femme constitue un refus d'obéissance caractérisé.

... Les signes ostentatoires

La loi ne remet pas en cause le droit pour les personnes exerçant une mission de service public de porter des signes religieux discrets. Les signes et tenues qui leur sont interdits sont ceux dont le port conduit à les faire immédiatement reconnaître pour leur appartenance religieuse.

Paroles d'encadrant-e-s :

« Quand peut-on dire qu'un signe religieux est ostentatoire ? »

Lorsqu'il exprime, sans équivoque, une appartenance religieuse.

C'est le cas d'une grande croix, d'un voile, d'une kippa ou autres signes assimilés.

Sur le lieu de travail et durant le temps de travail, le port de tout signe ostentatoire est interdit aux personnes exerçant une mission de service public.

« Comment faire lorsqu'un membre du personnel refuse de retirer son voile dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ? »

Face à la présence sur son lieu de travail d'un membre du personnel présentant un signe religieux ostentatoire, il convient de rappeler que celui-ci a l'obligation de respecter le principe de neutralité du service public, sauf à s'exposer à une sanction disciplinaire. Il est important de préciser que l'interdiction vaut pendant la durée du temps de travail et de présence sur le lieu de travail.

...De la neutralité des lieux de travail

Les personnels exerçant une mission de service public ne doivent pas manifester leurs convictions religieuses sur lieu de travail.

Les locaux affectés à l'hygiène, au repos et à la restauration des personnels sont assimilés à des lieux de travail.

Eu égard au principe de neutralité, tout signe religieux ostentatoire (affiches, prières, objets), est interdit y compris dans les locaux affectés à l'hygiène, au repos et à la restauration.

Paroles d'encadrant-e-s :

« Certains personnels utilisent les locaux affectés à l'hygiène, au repos et à la restauration pour exposer des objets personnels liés à leurs pratiques religieuses. Ces locaux appartiennent-ils à la sphère privée ? »

Non, ces locaux, tout comme les lieux de stockage ou d'entrepôt font partie intégrante des lieux de travail. Le principe de neutralité à l'égard des pratiques religieuses doit donc y être totalement respecté. Aucun signe ostentatoire d'appartenance religieuse (chapelet, tapis, kippa...) ne peut être accepté sur le lieu de travail.

Le lieu de travail, le temps de travail sont l'un comme l'autre exclusivement réservés au travail.

L'appartenance religieuse de chacun, relève, quant à elle, de la sphère privée : c'est la liberté de conscience et de culte. Afin qu'elle soit respectée, elle ne doit, en aucun cas, s'exprimer ni sur les lieux, ni sur le temps de travail.

« J'ai récemment surpris une personne qui était en train de prier dans le local d'entreposage du matériel. Je lui ai dit que cette pratique ne pouvait être tolérée. Ai-je eu raison ? »

Oui.

Les lieux de stockage sont des lieux dédiés strictement au travail. Le principe de neutralité à l'égard des pratiques religieuses doit donc y être totalement respecté et ces pratiques doivent y être interdites.

« Que dois-je faire avec des membres du personnel qui interrompent le travail pour prier? La prière est-elle possible sur le lieu de travail ? »

Non.

Outre le fait que cette pratique perturbe la bonne marche du travail et du service, la prière étant une manifestation par le membre du personnel de son appartenance religieuse, elle ne peut donc être autorisée sur les lieux de travail. Chaque personnel de la ville de Paris et des services publics parisiens, dans le cadre de ses fonctions et sur la totalité de son temps de présence sur son lieu de travail, est soumis au principe de neutralité.

De l'usage de l'espace public ...

Les usagers du service public ou de tout organisme exerçant une mission d'intérêt général, sont autorisés à porter un signe religieux(ou politique). Seule la dissimulation du visage (par un voile intégral, un casque ou encore une cagoule par exemple) est interdite, pour des raisons de sécurité et d'ordre public, en application de la loi du 11 octobre 2010.

L'expression de cette liberté trouve cependant des limites : les contraintes liées au respect de l'ordre public, les conditions permettant d'assurer le bon fonctionnement du service public, le respect des convictions d'autrui, l'interdiction des pratiques discriminatoires, les règles d'hygiène et de sécurité.

Ainsi aucune propagande religieuse (affiches, tracts, messages vocaux) ne peut être tolérée au sein des services accueillant du public. De la même manière, toute attitude constituant une gêne pour le fonctionnement normal du service (prières, incantations, prêche) doit être interdite.

Les établissements publics et toutes les structures ayant une mission de service public ou d'intérêt général ont vocation à respecter tous les publics et à favoriser le « vivre ensemble ». Aucune catégorie de public ne pourra donc être privilégiée et aucun aménagement dans le fonctionnement du service public ne pourra être consenti pour des raisons d'ordre religieux.