



# Banque de cas pratiques

---

## Séquence 7 et 8



## Situation n°1

Vous êtes responsable du service des cimetières dans une mairie. Un homme se présente à vous. Sa mère vient de décéder et il souhaite la faire inhumer le jour même, « comme le veut la tradition musulmane ». Vous lui précisez que la loi impose un délai minimum de vingt-quatre heures avant d'enterrer un défunt. Il insiste, en ajoutant qu'il connaît personnellement un élu municipal.

Peu après, l'élu en question vous appelle pour vous presser de faire le nécessaire afin que la défunte soit inhumée le jour même.

Que faites-vous?



# Résolution Situation n°1

Cette situation met en scène un conflit entre une loi religieuse et la loi républicaine. Pour des raisons médico-légales, la loi interdit d'inhumer un défunt moins de vingt-quatre heures après son décès. Il n'est pas possible de déroger à cette obligation pour un motif religieux car la loi républicaine prime toujours la loi religieuse. Le principe de laïcité interdit « à quiconque de se prévaloir de ses croyances religieuses pour s'affranchir des règles communes régissant les relations entre les collectivités publiques et les particuliers. » Si la mairie acceptait la demande de ce monsieur, elle encourrait une condamnation. Devant votre refus, l'usager tente de faire pression sur vous en invoquant un élu qu'il connaît, puis en demandant à ce dernier d'intercéder. Or, cet élu n'est pas fondé à vous donner des ordres, puisqu'il n'est pas votre supérieur hiérarchique. De plus, vous ne pourriez exécuter un ordre illégal.

En effet, selon la loi Le Pors : « Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public . »

## Pistes d'action

- Rappeler à l'élu qu'en acceptant d'autoriser l'inhumation avant le délai légal de vingt-quatre heures, la mairie se met en porte-à-faux avec la loi.
- S'il insiste, l'inviter à formuler sa demande par écrit, en mettant en copie votre supérieur hiérarchique et le maire (qui signe les autorisations d'inhumation et devra donc assumer la responsabilité d'une éventuelle dérogation).

## Situation n° 2

Vous êtes encadrant technique à Saveurs de Terroirs, un restaurant d'insertion. Parmi les salariés que vous encadrez en cuisine, une jeune femme affiche de plus en plus ouvertement sa foi juive depuis qu'elle a rejoint une association loubavitch (mouvement prônant le retour des juifs à la pratique religieuse).

Elle porte désormais une perruque, conformément à la tradition juive orthodoxe, et se montre dégoûtée chaque fois qu'elle doit manipuler de la viande de porc ou tout autre aliment non casher. Un jour, elle vous dit qu'elle ne veut plus être en contact avec ces ingrédients et vous demande à ne plus travailler le samedi, jour du Shabbat. Or, c'est le jour où vous servez le plus de repas.

Que faites-vous?



## Résolution Situation n°2

Les entreprises d'insertion (EI) sont des opérateurs qui emploient des personnes en difficulté, tout en leur proposant des prestations (formation, accompagnement social...) visant à faciliter leur insertion sur le marché du travail. Les EI peuvent prendre différentes formes juridiques (association, SARL...) et bénéficient généralement de subventions publiques. Elles exercent une mission d'intérêt général et non une mission de service public. Leurs salariés ne sont donc pas soumis au devoir de neutralité et peuvent a priori exercer leur liberté de religion, à condition que celle-ci n'entrave pas la réalisation de leur mission. Ici, la salariée ne souhaite plus, pour des raisons religieuses, préparer de plats à base de porc ou tout autre aliment non casher, ni travailler le samedi. Elle refuse donc d'exécuter une partie de la mission pour laquelle elle a été embauchée. Dans un restaurant spécialisé dans la cuisine de terroir, on peut supposer que l'usage d'aliments non cashers est relativement fréquent. De même, le samedi est le jour où l'affluence est la plus forte, ce qui nécessite la présence de tout le personnel. Les exigences de cette salariée ne sont donc pas compatibles avec le bon fonctionnement du restaurant et pourraient justifier une rupture du contrat de travail. Dans un cas similaire, la Cour de cassation a en effet validé le licenciement d'un boucher musulman qui refusait d'être en contact avec de la viande de porc. Toutefois, une entreprise d'insertion ne peut gérer son personnel uniquement en fonction d'impératifs productifs. Elle est censée accompagner chaque salarié dans son parcours d'insertion, en étant attentive à ses besoins et

à ses progrès. Ici, la jeune femme récemment convertie a gagné en assurance, ce qui est un point positif. En revanche, elle exprime des exigences qui sont incompatibles avec l'organisation du travail au sein du restaurant et pourront s'avérer rédhibitoires pour de futurs employeurs, si elle souhaite persévérer dans le secteur de la restauration.

### Pistes d'action

- Engager une discussion avec la salariée, en se focalisant non sur la religion mais sur le travail. Il ne s'agit pas de porter un jugement sur les convictions de cette salariée mais de l'amener à prendre conscience que ses nouvelles exigences sont incompatibles avec l'organisation du travail au sein du restaurant et pourront s'avérer rédhibitoires pour de futurs employeurs, si elle souhaite persévérer dans le secteur de la restauration.
- Inviter la salariée à proposer une solution de compromis (par exemple utiliser des gants de cuisine) ou à envisager une réorientation.
- Si aucune solution n'est envisageable au sein de l'entreprise, mettre fin à son contrat de travail en motivant précisément cette décision.



## Situation n° 3

Vous êtes animatrice de restauration scolaire, c'est-à-dire que vous encadrez les élèves d'école primaire pendant la pause méridienne. La mairie qui vous emploie vient de mettre en place des menus végétariens, tout en maintenant les menus classiques.

Un parent d'élève qui a choisi pour sa fille le menu végétarien vient se plaindre du fait que celle-ci a mangé de la viande car une camarade lui a fait goûter son steak. Il est très contrarié car il veut faire de sa fille « une bonne musulmane ». Aussi, il vous demande de lui garantir que cela ne se reproduise plus à l'avenir.

Que faites-vous?



## Résolution Situation n°3

Les cantines scolaires des écoles primaires sont gérées par les municipalités. Ce sont elles qui définissent les menus en fonction de critères nutritionnels mais aussi, souvent, en tenant compte des coutumes de leurs usagers, bien que la loi ne les y oblige pas<sup>6</sup>. Ainsi, nombre de mairies ont mis en place des menus sans porc ou végétariens, pouvant être choisis par les familles pour des raisons religieuses, éthiques ou diététiques. Ces menus ne se substituent pas aux menus classiques mais s'y ajoutent, de sorte que des enfants ayant différents menus peuvent se retrouver assis à la même table. Dès lors, il peut arriver qu'ils s'échangent de la nourriture. Si le service municipal de restauration doit respecter les choix des parents en servant à chaque enfant le type de menu pour lequel il a été inscrit, il ne peut empêcher les enfants de s'échanger de la nourriture. Compte tenu du devoir de neutralité qui s'impose à lui, un agent public ne saurait être garant de l'observance d'une prescription religieuse. En revanche, s'il voit un enfant manger de la viande ou du porc alors qu'il est inscrit en menu végétarien ou sans porc, il peut lui rappeler le choix que ses parents ont fait pour lui. Il en va différemment des prescriptions médicales. Si pour des

raisons de santé (allergie, pathologie...), un enfant est astreint à un régime alimentaire particulier, ses parents peuvent demander la mise en place d'un projet d'accueil individualisé (PAI). Dès lors, le personnel de restauration a l'obligation de garantir que l'enfant n'ingère pas d'aliments qui seraient préjudiciables à sa santé.

### Pistes d'action

- Expliquer à ce monsieur que le personnel de restauration s'engage à servir à sa fille le menu végétarien pour lequel elle a été inscrite mais que vous ne pouvez garantir qu'elle ne mangera pas de viande dans l'assiette de ses camarades, car un service public ne peut veiller à l'observance d'une règle religieuse.
- L'inviter à responsabiliser sa fille de sorte qu'elle n'accepte plus la viande proposée par ses camarades

## Situation n° 4

Vous êtes directrice d'un centre social associatif. À l'accueil, un panneau d'affichage relaie les initiatives locales. Une association de quartier y a punaisé une affiche annonçant l'organisation prochaine d'un « cochon grillé » (repas ouvert à tous, avec participation aux frais).

Des usagers du centre ont perçu cette initiative comme une provocation, car le quartier compte une importante communauté musulmane. Un homme a même menacé de porter plainte pour discrimination. Vous avez donc décidé de retirer l'affiche mais une partie des salariés du centre social s'y oppose, au motif qu'il ne faut pas céder au « communautarisme ».

Que faites-vous?



## Résolution Situation n°4

L'organisation de ce repas relève de l'initiative d'une association, qui est donc libre d'en choisir le menu. Rien ne l'oblige à tenir compte du fait que ce menu exclut de fait les musulmans et juifs pratiquants, ou encore les végétariens. Il est possible que cette association ait choisi ce menu précisément pour en exclure les musulmans (à la manière des « apéros saucisson-pinard » ou des « soupes populaires au lard » organisés par des mouvements d'extrême droite) mais son initiative ne peut en aucun cas être attaquée pour discrimination. En revanche, elle pourrait éventuellement faire l'objet d'une interdiction pour risque de trouble à l'ordre public<sup>8</sup>. Il ne vous revient pas d'autoriser ou non ce repas mais de décider si vous voulez ou non en faire la publicité dans votre structure. D'un côté, votre centre social a vocation à relayer les initiatives des associations locales. De l'autre, ce repas exclut de fait une grande partie de la population du quartier, ce qui va à

l'encontre des valeurs de vivre-ensemble promues par les centres sociaux. En retirant l'affiche, vous risquez de fâcher une partie de vos salariés. En la laissant, vous risquez de vous couper d'une partie de vos usagers.

### Pistes d'action

- Quelle que soit votre décision, l'expliquer aux intéressés (organisateur du repas, usagers et salariés du centre).
- Si vous pensez que ce repas est susceptible de provoquer des troubles à l'ordre public, en informer les organisateurs et la mairie (qui pourra, si elle l'estime nécessaire, interdire ce repas par arrêté municipal).



## Situation n° 5

Vous êtes enseignant d'histoire géographie en collège et chargé, à ce titre, de l'enseignement moral et civique. Suite à des propos homophobes tenus par certains de vos élèves, vous avez invité une association agréée à animer une intervention sur la lutte contre l'homophobie et en avez informé vos élèves. Le père de l'un d'eux vient vous demander de dispenser son fils d'y assister « par respect pour ses convictions religieuses ».

Pour lui, l'homosexualité est un « péché ». Il propose que son fils aille en salle de permanence pendant l'intervention de l'association.

Que faites-vous?

# Situation 5 : Correction et décryptage

## Décryptage

L'enseignement moral (EMC) a été créé par la loi du 8 juillet 2012 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République.

Les nouveaux programmes, publiés au BO du 13 juin 2024, s'appuient sur le code de l'Éducation qui dispose depuis 2005 « qu'outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs de la République » (article L 111-1). Le préambule à ces nouveaux programmes rappelle que « Les valeurs et les principes essentiels de la République française sont la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité. S'en déduisent notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, le refus de toutes les discriminations et la solidarité.

L'enseignement moral et civique porte sur ces valeurs et ces principes, qui constituent un bien commun des citoyennes et des citoyens dans la vie démocratique de la République. ».

Au collège l'enseignement de l'EMC est confié aux professeurs d'histoire-géographie, mais peut aussi se matérialiser dans des projets transdisciplinaires d'éducation à la citoyenneté. Dans ce cadre et dans les cours d'EMC, il est fréquent que des associations complémentaires des enseignants soient amenées à intervenir dans le cadre d'une séance, toujours en présence d'un personnel éducatif de l'établissement.

Les professeurs chargés de l'enseignement de l'EMC s'appuient sur les programmes définis par l'Éducation nationale et la prévention contre la haine anti-LGBT est, au même titre que le principe de laïcité, la liberté d'expression, les droits de l'homme et la lutte contre toutes les formes de discriminations, l'une des notions abordées dans le cadre de l'EMC au collège.

**Celui-ci étant un enseignement, inscrit à l'emploi hebdomadaire des élèves, il est obligatoire et ne saurait faire l'objet d'une dispense pour un motif religieux.**

La Charte de la laïcité à l'École rappelle que « aucun élève ne peut invoquer une conviction religieuse ou politique pour contester à un enseignant le droit de traiter une question au programme. (article 12) ».

Par ailleurs, **la loi française interdit les propos et les actes homophobes**, ainsi que les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle. Sensibiliser les collégiens à cette question est d'autant plus important quand on sait que l'homophobie est l'une des principales causes de suicide chez les adolescents, souvent en lien avec des problématiques de harcèlement.

## Pistes d'action

- Expliquer aux parents qu'aucun cours n'est facultatif et qu'on ne peut donc pas dispenser son fils d'y assister. Dans le dialogue avec l'élève et avec sa famille, on peut utiliser la Charte de la laïcité à l'École.
- Rappeler que l'homophobie n'est pas une opinion et que les propos homophobes sont punis par la loi.
- Bien insister sur le fait que la sensibilisation à la problématique de la haine anti-LGBT n'est pas une « promotion de l'homosexualité » (comme l'affirment certains groupes hostiles à ce genre d'interventions en milieu scolaire) mais à éduquer au respect de toutes les personnes, quelles que soient leurs différences (orientation sexuelle, couleur de peau, religion, etc.).
- Rappeler que les interventions des associations intervenant en milieu scolaire sont complémentaires des enseignements. L'agrément dont disposent ces associations garantit leur conformité avec le cadre de l'institution scolaire et avec les programmes d'enseignement.



## Situation n° 6

Vous êtes éducateur de vie quotidienne dans un centre éducatif fermé. Marco, un résident, vous a demandé de lui procurer un exemplaire de la Bible, ce qui vous surprend car il n'avait jamais jusqu'ici manifesté le moindre signe de religiosité.

Toutefois, vous avez remarqué qu'il a sympathisé avec Trésor, un autre résident, qui ne cache pas son appartenance à une Église évangélique. Certains de vos collègues estiment qu'il ne faut pas fournir de bible à Marco parce que « le CEF est un établissement laïque » et que cela risque de favoriser le prosélytisme.

Que faites-vous?



## Résolution Situation n°6

Les mineurs pris en charge exercent leur liberté de religion dans le cadre réglementaire prévu. Aussi, les mineurs peuvent pratiquer leur culte au sein de leur chambre et détenir des objets culturels pour le pratiquer. Ce droit s'exerce dans le respect de la liberté des autres mineurs et des personnels de l'établissement et sous réserve que cela ne trouble pas le bon fonctionnement de l'établissement. Dès lors, les éléments indispensables à la pratique de leur culte peuvent leur être fournis, en particulier dans les établissements de privation de liberté (centre éducatif fermé, établissement pour mineurs) au sein desquels les mineurs étant privés de leur liberté de mouvement ne peuvent exercer leur liberté de culte sans une aide de l'institution qui les prend en charge. L'utilisation de ces objets culturels doit se faire dans le respect de la collectivité, du bon fonctionnement de l'établissement ainsi que de manière autonome au sein de leur espace personnel. Par ailleurs, la pratique religieuse du mineur est définie en lien avec les détenteurs de l'exercice de l'autorité parentale. Si bien que lorsqu'un juge décide de confier l'enfant à un établissement, il doit être, dans la mesure du possible tenu compte des convictions religieuses ou philosophiques de la famille. Reste que l'enfant doit être associé « aux décisions qui le concernent, selon son âge et son degré de maturité<sup>14</sup> ». D'autre part, la lutte contre le prosélytisme et la radicalisation ne doit pas conduire à assimiler toute forme de spiritualité comme une manifestation de ces phénomènes. Et priver les individus de leur liberté de culte n'est sûrement pas de nature à les endiguer. Enfin, l'intérêt qu'un mineur manifeste pour une religion peut tout à fait faire l'objet d'un échange éducatif avec lui, cela est même recommandé dans une optique éducative.

### Pistes d'action

- Fournir à Marco un exemplaire de la bible, comme il le demande, en lui expliquant qu'il exerce ainsi son droit à la pratique religieuse, garanti par la loi.
- Rappeler à toute l'équipe éducative le droit à la pratique religieuse dont jouissent les mineurs.
- Afficher (si cela n'a pas encore été fait), la charte des droits et libertés de la personne accueillie, de façon à ce qu'elle puisse être lue par les salariés et les mineurs.
- Engager la discussion avec Marco sur son intérêt pour la spiritualité. L'enjeu de cet échange n'est pas de l'encourager dans cette voie ou de l'en dissuader mais de comprendre ce que son geste dit de son état intérieur et de ses aspirations.



## Situation n° 7

Vous êtes responsable du service du patrimoine dans une mairie. Une association évangélique sollicite la mise à disposition gratuite d'une salle municipale pour la mise en place d'un cours de gospel.

Or cette association est connue pour être particulièrement prosélyte. De plus, vous savez que la salle privée où elle organise ses offices religieux ne suffit plus à accueillir tous ses fidèles, de plus en plus nombreux. Vous craignez que ce cours de gospel ne serve de façade à des célébrations religieuses.

Que faites-vous?



## Résolution Situation n°7

Une commune peut subventionner une association confessionnelle pour une activité sociale, éducative ou culturelle, à condition que la subvention soit exclusivement affectée à cette activité et non à l'exercice du culte. A priori, un cours de gospel constitue une activité culturelle, même s'il s'appuie sur des chants religieux. En revanche, si ce cours de gospel sert de support à une démarche prosélyte ou de paravent à des célébrations religieuses, la mise à disposition d'une salle municipale ne peut se faire à titre gracieux ni à un tarif avantageux (ce qui serait une subvention indirecte à un culte, interdite par la loi de 1905). Elle doit s'effectuer aux conditions du marché, c'est-à-dire par un contrat de location au prix du marché. Ici, ce que vous savez de l'association demandeuse vous laisse penser que ce cours de gospel pourrait recouvrir une dimension culturelle mais comme il n'a pas encore commencé, vous ne pouvez pas vérifier ce pressentiment.

### Pistes d'action

- Rencontrer le dirigeant de l'association afin d'en savoir plus sur ce projet de cours de gospel.
- L'informer que ce cours ne doit pas servir de support à des activités culturelles et que cette condition sera spécifiée dans la convention qui sera signée entre la Ville et l'association, en cas d'acceptation de la demande par le conseil municipal. Lui dire également que la Ville se réservera le droit d'annuler cette convention si elle constate que cette condition n'est pas respectée.
- Si le dirigeant de l'association fait état de ses difficultés à trouver un nouveau lieu de culte, l'informer qu'il peut solliciter la location d'une salle municipale, moyennant un loyer correspondant aux prix du marché immobilier local.

## Situation n° 8

Vous êtes directrice d'une association œuvrant dans le champ des politiques jeunesse et avez récemment embauché une jeune femme voilée sur un poste d'accueil et d'orientation. Ce choix ne plaît pas à tout le monde.

Une partie des salariés pense que vous avez recruté cette femme pour éviter d'être soupçonné-e de discrimination. Ils estiment que le voile n'a pas sa place dans une association laïque. Certains usagers partagent cette opinion et refusent d'être reçus par cette salariée au nom de la « laïcité ».

Que faites-vous?



# Résolution Situation n°8

Deux cas de figure sont possibles.

- 1) Si votre association exerce une mission de service public, l'obligation de neutralité s'impose à tous vos salariés, puisqu'ils représentent l'administration. Cette condition aurait dû être signifiée à la candidate lors de l'entretien de recrutement.
- 2) Si votre association n'exerce pas une mission de service public, les salariés ont a priori le droit de manifester leurs convictions religieuses, sous réserve d'éventuelles restrictions pour des raisons d'hygiène, de sécurité ou autres motifs liées à l'exercice de la mission.

Le fait que l'association soit « laïque » (au sens de « non-confessionnelle » et non au sens de « laïque » renvoyant au principe de laïcité) ne signifie pas que vous pouvez interdire à vos salariés le port de tout signe religieux. En tant qu'employeur de droit privé, vous devez respecter la liberté de conscience de vos collaborateurs. Toute limitation de cette liberté fondamentale doit être justifiée et proportionnée. Ainsi, même si la loi Travail introduit la possibilité d'inscrire, dans

certains cas, des exigences de neutralité pour une partie des salariés dans le règlement intérieur, celles-ci doivent être justifiées et proportionnées. En 2017, la Cour de cassation a précisé les deux conditions permettant l'inscription d'une clause de neutralité dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service : la clause doit être générale et indifférenciée (elle ne doit pas s'appliquer qu'à un ou une salariée, ni qu'à une religion ou opinion) et elle ne doit s'appliquer qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients. Par conséquent, vous ne pouvez en aucun cas licencier cette salariée au motif qu'elle est rejetée par une partie de l'équipe et des usagers. Ce serait un licenciement discriminatoire qui vous exposerait à une condamnation. Vous ne pouvez pas non plus laisser vos collaborateurs et les usagers « boycotter » cette salariée au risque de la marginaliser. En effet, l'employeur a le devoir de veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et psychologique de ses salariés, en prévenant notamment toute situation de harcèlement. Vos collaborateurs n'ont pas à se prononcer sur vos choix de recrutement. Du reste, ils font une interprétation erronée de la laïcité, tout comme les usagers qui refusent d'être accueillis par une salariée voilée. N'étant pas dans un service public, ils ne peuvent invoquer leur droit à être reçus par une personne neutre.



# Résolution Situation n°8

## Pistes d'action

### Cas n° 1

- Demander à votre nouvelle recrue de retirer son voile, car elle participe à l'exécution d'une mission de service public et se trouve donc soumise à l'obligation de neutralité. Tout refus de sa part constituerait une faute grave passible de licenciement.

### Cas n° 2

- Réserver un bon accueil à cette nouvelle recrue en l'assurant de votre confiance. Ainsi, elle pourra faire la preuve de ses compétences et donner tort à ceux qui mettent en cause sa légitimité à occuper ce poste.

- Si des collaborateurs invoquent la laïcité pour contester ce recrutement, leur expliquer qu'en tant qu'employeur de droit

privé, vous êtes tenus de respecter la liberté de conscience de vos salariés, qui est précisément un des fondements de la laïcité. Leur rappeler également qu'ils n'ont pas à se prononcer sur vos choix de recrutement. • Profiter de cette occasion pour engager avec votre équipe un travail de fond sur la laïcité et le fait religieux, en commençant par une formation.

- Expliquer aux usagers que le principe de neutralité ne s'applique pas dans votre structure. Si certains demandent à être reçus par une autre personne, leur répondre que c'est impossible, tout en insistant sur le fait que la qualité du service rendu sera la même, quel-le que soit le/la chargé-e d'accueil.



## Situation n° 9

Vous êtes directeur d'un centre social associatif où a lieu un cours de hip-hop, le samedi de 16 h à 17h30. Dix jeunes participent à cet atelier: sept sont d'obédience musulmane et quatre d'entre eux pratiquent le ramadan.

Ils demandent à décaler l'activité après la rupture du jeûne, de 21 h à 22h30, et ce, pendant un mois. Vous êtes sollicité-e pour arbitrer.

Que faites-vous?



## Résolution Situation n°9

Votre centre social étant associatif, il ne relève pas du droit des services publics, donc la question de la neutralité ne se pose pas. Juridiquement, rien ne s'oppose à ce que vous aménagiez l'horaire d'une activité pour des raisons religieuses. Toutefois, accepter cette demande ne va pas de soi, puisqu'elle n'est portée que par quatre jeunes sur dix. Cela reviendrait à imposer la volonté d'une minorité à la majorité. De plus, cela aurait des implications organisationnelles (changement de l'horaire de fermeture du centre social, modification du contrat de l'animateur...). En l'absence de réponse fournie par le droit, il convient de se référer au règlement intérieur de la structure et/ou aux documents cadre de la fédération des centres sociaux pour savoir sur quelles valeurs fonder la décision. Dans l'esprit d'éducation populaire qui est à la base de ce mouvement, les usagers doivent participer au projet social de l'établissement. Un guide élaboré en 2014 par la commission d'éthique de la Fédération des centres sociaux préconise ainsi une approche « éthique », qui doit « s'appuyer sur un fonctionnement démocratique ». Pour répondre à ce type de situation, il propose un « processus méthodologique » basé sur l'écoute de la demande, la discussion collective et l'élaboration d'une réponse commune en tenant compte, à la fois, des grands principes du droit (respect de la liberté de conscience, non-discrimination, primauté du « commun » sur le particulier) et des textes qui régissent le centre social où le problème a surgi (statuts, règlement intérieur, projet social).

### Pistes d'action

- En premier lieu, vérifier la disponibilité de l'animateur sur le créneau 21h-22h30.
- Dans un deuxième temps, engager une discussion en réunion d'équipe afin de dégager une position commune vis-à-vis de ce type de demande
- Si l'animateur et l'équipe sont d'accord sur le principe pour accéder à cette demande, la mettre en débat avec les participants puis soumettre la question au vote. Faire animer cette délibération par quelqu'un de neutre, par exemple un autre salarié ou un bénévole du centre social.
- Si vous ne pouvez ou ne souhaitez pas accepter cette demande, en expliquer la raison aux quatre jeunes.



## Situation n°10

Agent d'état civil dans une mairie, vous êtes affecté-e au service des titres d'identité. Votre guichet est équipé d'un petit appareil destiné à prendre les photos nécessaires à l'établissement des passeports ou des cartes d'identité. Les usagers ont le choix de se faire prendre en photo au guichet ou d'amener une photo conforme aux normes en vigueur.

Un homme coiffé d'un turban sikh se présente à vous pour déposer une demande de passeport biométrique. La photo d'identité qu'il a amenée n'est pas aux normes car elle le montre coiffé de son turban. Or la tête doit être découverte pour que la photo soit valable. Vous proposez donc à ce monsieur de prendre vous-même la photo, en précisant qu'il doit enlever son turban. L'homme refuse, arguant que ce serait un déshonneur pour lui car c'est contraire à sa religion.

Que faites-vous?



## Résolution Situation n°10

Cette situation met en scène un conflit entre une loi religieuse et la loi républicaine. Pour pouvoir être utilisée sur un titre d'identité, une photo d'identité doit répondre à un certain nombre de critères qui visent à permettre l'identification du porteur du document<sup>1</sup>Ainsi, la tête doit être nue, les yeux ouverts et apparents, la bouche fermée, l'expression neutre, etc. Il n'est pas possible de déroger à ces obligations pour un motif religieux car la loi républicaine prime toujours sur la loi religieuse. Ainsi, le Conseil d'État a rejeté, en 2005, la plainte d'une association sikhe contre la circulaire imposant aux demandeurs de permis de conduire de figurer tête nue sur leur photo d'identité. Dans le même ordre d'idée, le Conseil constitutionnel a rappelé que le principe de laïcité interdit « à quiconque de se prévaloir de ses croyances religieuses pour s'affranchir des règles communes régissant les relations entre collectivités publiques et

particuliers ». Enfin, la Charte de la laïcité dans les services publics énonce que « lorsque la vérification de l'identité est nécessaire, les usagers doivent se conformer aux obligations qui en découlent ».

### Pistes d'action

- Expliquer à l'utilisateur que la réglementation est la même pour tous. Souligner que l'obligation de figurer tête nue n'est en rien une atteinte à sa religion, mais une norme destinée à limiter les risques de fraude et de falsification, ce qui est dans son intérêt.
- S'il ne souhaite pas retirer son turban au guichet, l'inviter à faire réaliser la photo dans un photomaton ou chez un photographe agréé.

## Situation n°11

Vous êtes agent d'accueil à Pôle emploi. Un usager se présente dans votre agence pour un premier entretien. Quand il comprend qu'il va être reçu par une conseillère, il vient vous voir et demande à être reçu par un conseiller, en arguant que sa religion lui interdit d'être seul dans une pièce avec une femme.

Que faites-vous?

# Résolution Situation n°11

Précisons tout d'abord que l'attitude de cet usager, aussi choquante qu'elle puisse paraître, ne constitue pas une discrimination au sens juridique du terme, alors que le refus d'un conseiller de recevoir un usager du sexe opposé serait, lui, discriminatoire. En effet, agents et usagers ne sont pas dans une situation horizontale. L'agent a le pouvoir d'octroyer ou de refuser un service – donc de discriminer – tandis que l'usager n'a pas de pouvoir sur l'agent. Pour autant, l'attitude de cet usager est problématique et sa demande irrecevable. D'après la Charte de la laïcité dans les services publics, « les usagers des services publics ne peuvent récuser un agent public ou d'autres usagers, ni exiger une adaptation du fonctionnement du service public ou d'un équipement public ».

## Pistes d'action

- Expliquer à l'usager que sa demande est irrecevable, en s'appuyant si besoin sur la Charte de la laïcité dans les services publics et en lui rappelant que cela demanderait une adaptation du fonctionnement du service public, ce qui n'est ni possible ni acceptable en raison du principe

d'égalité de traitement de tous les usagers, quelles que soient leurs convictions ou croyances.

- S'il s'estime discriminé, répondre que c'est lui-même qui se prive de l'accès au service car sans ce premier entretien, son inscription à Pôle emploi ne pourra être validée.

- Lui faire valoir que dans la perspective d'une recherche d'emploi, refuser d'être reçu par une femme risque de lui fermer bien des portes.

- S'il refuse d'entendre ces arguments, faire appel au supérieur hiérarchique.

- Afficher à l'accueil la Charte de la laïcité dans les services publics, si ce n'est pas déjà fait





## Situation n°12

Vous êtes agent d'accueil dans un centre de la Protection maternelle infantile (PMI), qui est un service du Conseil départemental. Dans la salle d'attente, le silence est soudainement rompu par un appel à la prière diffusé par le téléphone portable d'un usager.

Que faites-vous ?



## Résolution Situation n°12

Dans les espaces confinés (transports publics, bibliothèques, salles d'attente, etc.), il existe généralement des messages écrits ou vocaux demandant aux usagers de s'abstenir de toutes nuisances sonores. Toutefois, l'usage des outils électroniques portatifs (téléphones, lecteurs de musique...) s'est tellement banalisé qu'il est rare que cette interdiction soit spontanément respectée. Ici, le problème tient davantage à la nuisance sonore qu'elle occasionne qu'au caractère religieux de la sonnerie. En effet, les usagers des services publics « sont libres d'exprimer leurs convictions religieuses », mais dans les limites du « bon fonctionnement » du service, limites qui sont ici atteintes puisque cet appel à la prière est susceptible de gêner les autres usagers et les agents de la PMI. C'est donc d'abord au nom des règles de civilité – et éventuellement du règlement intérieur – qu'il sera possible de rappeler à l'ordre cet usager. Évidemment, cela suppose de montrer la même sévérité vis-à-vis de toutes les nuisances sonores, quelle que soit leur nature. Si nécessaire, il peut également être rappelé que, comme l'indique la Charte de la laïcité dans les

services publics, les usagers du service public doivent s'abstenir de toute forme de prosélytisme (ce que peut constituer un « appel à la prière » manifeste).

### Pistes d'action

- Demander à l'usager de faire cesser cette sonnerie en rappelant – à l'intention de tous les usagers présents – que les nuisances sonores sont interdites dans la salle d'attente. Et, si nécessaire, en lui rappelant également que les usagers doivent s'abstenir de toute forme de prosélytisme.
- Afficher – si ce n'est pas déjà fait – dans la salle d'attente un pictogramme indiquant que l'usage des téléphones portables et lecteurs de musique est proscrit.
- Rappeler oralement cette règle chaque fois qu'elle est enfreinte par un usager.



## Situation n°13

Vous êtes agent de développement rattaché au service politique de la ville d'une mairie. Entre autres missions, vous êtes chargé de l'animation du conseil citoyen. Une femme, membre de cette instance, vient aux réunions en portant autour du cou une croix assez imposante.

Dans ses interventions, elle fait parfois référence à Dieu ou aux valeurs chrétiennes. Cela dérange d'autres membres, qui voient cette attitude comme un manquement aux valeurs de neutralité et de laïcité que doivent respecter les conseils citoyens.

Que faites-vous ?



## Résolution Situation n°13

La loi Lamy impose la neutralité au conseil citoyen et non à ses membres. Ces derniers ont le droit de manifester leurs convictions religieuses, pourvu qu'ils agissent en toute indépendance vis-à-vis des partis, syndicats ou associations culturelles et qu'ils ne fassent pas preuve de prosélytisme. Or le simple fait de porter une croix (ou un autre signe religieux) ne saurait être considéré en soi comme un acte de prosélytisme. Quant aux références à Dieu ou aux valeurs chrétiennes, elles ne pourraient être qualifiées de prosélytes que si elles visent à susciter l'adhésion des autres membres du conseil à la foi chrétienne, ce qui n'est pas nécessairement le cas. Il est possible d'invoquer un dogme religieux pour justifier une prise de position, sans forcément chercher à convertir ses interlocuteurs. Toutefois, il faut reconnaître que la frontière

entre expression de ses convictions et prosélytisme est parfois ténue. Cela nécessite donc un examen au cas par cas.

### Pistes d'action

- Expliquer à tous les membres du conseil citoyen en quoi consistent la laïcité et la neutralité qui sont attendues d'eux, en s'appuyant sur l'argumentaire ci-dessus.
- Rappeler à cette femme les limites à l'expression de ses convictions religieuses dans le cadre du conseil citoyen (indépendance vis-à-vis de toute association culturelle et non-prosélytisme).



## Situation n°14

Vous êtes directrice d'une association qui s'est donnée pour mission d'accompagner des personnes en situation de handicap dans leurs déplacements quotidiens.

Récemment, un bénéficiaire a demandé à se rendre dans un lieu de culte pour participer à une cérémonie religieuse, ce qui n'était jamais arrivé auparavant. Le bénévole qui devait l'accompagner a refusé de le faire en invoquant le principe de laïcité.

Que faites-vous ?



## Résolution Situation n°14

Le principe de laïcité est opposable seulement aux administrations et aux organismes privés chargés d'une mission de service public, ce qui n'est a priori pas le cas de cette association. Parler de principe de laïcité est donc « hors sujet ». L'association élabore librement son projet, et les bénévoles y adhèrent de leur plein gré. Rien n'oblige cette association à accompagner ses bénéficiaires dans des lieux de culte mais dans la logique qui est la sienne, il semblerait difficile de ne pas le faire. En effet, elle entend assister des personnes en situation de handicap dans les déplacements qu'elles auraient du mal à effectuer seules. Cela suppose d'être à l'écoute des besoins exprimés par les bénéficiaires et non de décider à leur place. Or, pour certaines personnes, participer à une cérémonie religieuse relève d'un besoin, pour des raisons à la fois spirituelles et sociales (les lieux de culte sont des lieux de sociabilité). Aider ces personnes à exercer leur liberté de conscience et de culte est du reste tout à fait conforme à l'approche laïque (cf. articles 1 et 2 de la loi de 1905). Quant au bénévole, s'il estime que pénétrer dans un lieu de culte ou aider quelqu'un à exercer son culte porte atteinte à sa propre liberté de conscience, il est libre de chercher une autre association plus en accord avec ses valeurs.

### Pistes d'action

- Rappeler au bénévole le projet et les valeurs de l'association. Lui expliquer que l'approche laïque ne s'oppose en rien au fait d'accompagner les personnes en situation de handicap dans des lieux de culte, bien au contraire.
- Saisir cette occasion pour organiser avec les bénévoles un temps d'échange afin de clarifier la notion de laïcité et de leur rappeler le projet et les valeurs de l'association.
- Pour éviter ce genre de situation à l'avenir, expliquer à tous les nouveaux bénévoles que leur mission peut inclure l'accompagnement dans des lieux de culte. L'inscrire également dans le ou les documents cadres de l'association (charte, règlement intérieur ou autres).



## Situation n°15

Vous entraînez une équipe au sein d'un club de football amateur et laïque, composée en majorité d'adolescents de culture musulmane. Parmi eux, certains vous demandent de les accompagner à la mosquée avant chaque match à l'extérieur.

De plus, lors des matchs à domicile, ils demandent aux joueurs non-musulmans de sortir du vestiaire afin de pouvoir y prier.

Que faites-vous ?



## Résolution Situation n°15

Accompagner tout ou partie de l'équipe de foot à la mosquée, avant chaque match, reviendrait à conférer au club une dimension religieuse, ce qui constituerait un manquement à l'égard des pouvoirs publics qui subventionnent probablement le club. Quand bien même tous les joueurs seraient de confession musulmane, ils ne peuvent l'être qu'à titre individuel et s'ils souhaitent se rendre à la mosquée, cela ne peut pas être sous la responsabilité du club. Que vous entraîniez cette équipe à titre professionnel ou bénévole, votre mission est d'ordre sportif et éducatif. Elle n'inclut pas l'accompagnement spirituel des joueurs. Cela pourrait du reste constituer une atteinte à votre liberté de conscience, car nul ne peut présumer que vous partagez les convictions religieuses de ces jeunes. Enfin, accepter de les accompagner à la mosquée pourrait être interprété comme un geste de pression ou d'exclusion à l'égard des autres joueurs qui ne s'intéressent pas, ne pratiquent pas ou pratiquent d'une autre manière la religion musulmane. Vous ne pouvez pas davantage tolérer que, lors des matchs à domicile, les vestiaires soient « privatisés » par certains joueurs pour y faire la prière. Cela reviendrait à entériner une division des joueurs sur une base religieuse, totalement contraire aux valeurs sportives (esprit d'équipe, « absence de démonstration ou de propagande » d'aucune sorte) et porteuse de conflits. Par ailleurs, un stade ne peut pas être transformé en lieu de culte, sauf s'il est loué à cette fin à une association religieuse.

### Pistes d'action

- Expliquer aux jeunes qui vous ont fait cette demande pourquoi vous ne pouvez pas y répondre positivement, en reprenant les arguments exposés ci-dessus. Le club, qui n'a bien sûr aucun objet culturel et transmet uniquement les valeurs du sport, ne peut ni les accompagner à la mosquée, ni adapter l'organisation de ses déplacements pour qu'ils puissent s'y rendre avant le match. Si certains joueurs souhaitent se recueillir dans un lieu de culte, cela ne peut être qu'avant de retrouver l'équipe pour effectuer le déplacement.
- Leur expliquer qu'ils ne peuvent pas non plus prier dans les vestiaires, qui sont un lieu commun à tous et non religieux, et encore moins en exclure une partie des joueurs. Faire appel à leur empathie (« Est-ce que vous aimeriez, vous, être exclus des vestiaires ? ») et à leur sens du collectif. Insister sur la nécessité de rester soudés et de ne pas laisser les différences individuelles (religieuses ou autres) entamer l'esprit d'équipe. Mettre en avant ce qui rassemble les joueurs (l'appartenance à une commune, le goût du football, l'envie de gagner...).
- Dans les futurs entraînements et matchs, veiller à ne pas laisser se former deux « clans », en favorisant les interactions entre les joueurs à l'origine de ces demandes et les autres





## Situation n°16

Vous êtes chargée par le préfet d'organiser régulièrement des cérémonies de remise des contrats d'intégration républicaine aux ressortissants étrangers. Cette cérémonie se conclut traditionnellement par un buffet convivial.

Or, la prochaine cérémonie aura lieu pendant la période de ramadan et avant la rupture du jeûne, si bien que les musulmans pratiquants ne pourront profiter du buffet.

Que faites-vous ?



## Résolution Situation n°16

L'administration n'est nullement obligée d'adapter son fonctionnement aux demandes ou aux pratiques des usagers. Toutefois, elle s'efforce généralement de ne pas placer les usagers croyants devant des dilemmes insurmontables en évitant, par exemple, d'organiser les concours et examens nationaux lors des grandes fêtes des principaux cultes pratiqués en France. Mais il s'agit d'une simple « mesure de faveur » et non d'un droit. En l'absence de contrainte juridique, vous êtes donc libre de prendre la décision qui vous semblera la meilleure. La solution la plus inclusive serait de déplacer la cérémonie afin que tout le monde puisse profiter du buffet. Cela constituerait une marque de respect et de fraternité envers les nouveaux arrivants. Toutefois, vous pouvez

aussi choisir de maintenir la cérémonie le même jour et à la même heure, auquel cas les musulmans pratiquants partiront après les discours ou resteront sans toucher au buffet. La seule solution a priori exclue (car contraire à l'éthique républicaine et assignant les usagers à leurs convictions) serait d'organiser une deuxième cérémonie à une autre date pour les seuls musulmans.

### Pistes d'action

- Maintenir la cérémonie le même jour mais à un horaire plus tardif, afin que le buffet ait lieu après le coucher du soleil.
- Déplacer la cérémonie après le ramadan



## Situation n°17

Vous vous apprêtez à animer une formation de niveau 3 dans le cadre du plan « Valeurs de la République et laïcité ». Les participants s'installent. L'un d'eux déplie devant lui un ordinateur portable sur lequel est posé un grand autocollant disant « Avorter, c'est tuer un enfant de Dieu ».

Les autres participants le remarquent et le commentent en aparté. Leur expression scandalisée et les regards qu'ils vous lancent montrent qu'ils attendent de vous une réaction.

Que faites-vous ?



## Résolution Situation n°17

En arborant un tel message, cette personne manifeste clairement une conviction politique et religieuse. Si elle participe à cette formation en tant qu'agent public ou salarié chargé d'une mission de service public, elle contrevient à l'obligation de neutralité qui lui incombe dans l'exercice de ses fonctions. Si tel n'est pas le cas, elle est libre d'exprimer ses opinions, à condition de ne pas perturber le bon déroulement de la formation. Tout comme le port d'un signe religieux, l'affichage d'un autocollant politique ne saurait être considéré en soi comme une manifestation de prosélytisme ou de propagande, même s'il est perçu comme tel par d'autres participants. Si, en revanche, cette personne profite du stage pour faire étalage de ses opinions antiavortement, vous pourrez intervenir en faisant valoir que ce n'est pas le thème de la formation. En revanche, vous pouvez aborder cette question sous l'angle de la liberté d'expression, qui est en rapport avec la formation. Depuis la loi Veil de 1975, l'interruption volontaire de grossesse est autorisée en France. Cela n'empêche pas les militants antiavortement de continuer à exprimer publiquement leur désaccord avec cette loi, en vertu de la liberté d'expression garantie par la Constitution. Ce qui leur est interdit, c'est d'inciter autrui à commettre des crimes, des délits ou des atteintes aux personnes ou aux biens (articles 23 et 24 de la loi du 11 juillet 1881 sur la liberté de la presse). Dans le même ordre d'idée, la loi de 1905 interdit aux ministres des cultes d'inciter les fidèles à « résister à l'exécution des lois ou aux actes légaux de l'autorité publique » (article 35). En clair, on peut s'opposer au droit à l'avortement, mais pas entraver l'exercice de ce droit. Le rappel aux participants permettra peut-être de désamorcer les tensions provoquées par l'apparition de cet autocollant.

### Pistes d'action

- Si le stagiaire est agent public ou chargé d'une mission de service public, aller le voir et demander à lui parler en aparté. Lui rappeler son devoir de neutralité et l'inviter à cacher cet autocollant ou à ranger son ordinateur. S'il refuse, l'informer que vous devrez rapporter cet incident à son responsable.
- Si la personne n'est pas chargée d'une mission de service public, mais qu'elle profite du stage pour faire étalage de ses opinions antiavortement, intervenir en faisant valoir que ce n'est pas le thème de la formation.
- Dans tous les cas, lors de la présentation des règles de fonctionnement du groupe, insister sur la bienveillance et le non-jugement. Y revenir dans le courant de la formation si ces règles ne vous semblent plus respectées.
- Lors des échanges avec le stagiaire ou avec le groupe, ne surtout pas porter de jugement sur cet autocollant ni exprimer votre point de vue sur le droit à l'avortement. En tant que formateur habilité du plan « Valeurs de la République et laïcité », vous êtes en effet soumis à l'obligation de neutralité



## Situation n°18

Vous entraînez une équipe féminine de volley-ball. Le père de l'une de vos joueuses vient vous demander que sa fille de quatorze ans joue désormais en pantalon et non en short, comme l'impose la Fédération Française de Volley-ball en compétition, afin de respecter la « décence » que lui impose sa religion.

L'adolescente, qui accompagne son père, est manifestement en désaccord avec la requête de ce dernier.

Que faites-vous ?

# Résolution Situation n°18

La demande de ce père de famille pose des problèmes de deux ordres. Règlementaire : dans un club sportif, le choix de la tenue portée par les joueur.euse.s n'est pas complètement libre. En entraînement, cette tenue doit être compatible avec la pratique du sport en question, à la fois pour des raisons de confort et de sécurité. En compétition, la tenue peut être réglementée par l'instance organisatrice et par le club auquel appartient le joueur. Ici, l'adolescente pourrait très bien s'entraîner en pantalon de survêtement mais en compétition, elle devra obligatoirement porter un short, comme l'impose le règlement de la Fédération. Lui interdire de porter un short reviendrait donc à la priver de la possibilité de jouer les matchs de compétition. Éthique : manifestement, l'adolescente souhaite continuer à jouer en short comme ses camarades, mais son père entend le lui interdire en mettant en avant des arguments moraux et religieux. Sa demande dénote une vision traditionnelle peu favorable à l'égalité entre les sexes. Toutefois, il est délicat de s'immiscer dans la relation éducative entre ce père et sa fille dans la mesure où il n'y a pas ici de violence caractérisée (même s'il y a contrainte). De son côté, le père ne peut pas exiger que vous fassiez respecter à sa fille ses exigences vestimentaires pour des raisons religieuses car cela n'est pas de votre ressort.

## Pistes d'action

- Expliquer au père que le règlement de la Fédération française de volley-ball impose le port du short en compétition. Par conséquent, s'il interdit à sa fille de jouer en short, celle-ci devra se contenter des entraînements, ce qui risque de nuire à sa motivation et à son intégration dans l'équipe.
- Lui dire que vous ne pouvez en aucun cas imposer à sa fille le port d'une tenue pour des raisons autres que sportives ou relatives à la sécurité.
- Éviter d'émettre un jugement sur la demande du père et d'exprimer vos valeurs personnelles. En revanche, vous pouvez mettre en avant les valeurs de votre club, de votre discipline ou du sport en général. À défaut de texte plus spécifique, vous pouvez faire référence à la Charte internationale de l'éducation physique, de l'activité physique et du sport, qui prône l'égalité entre les sexes dans la pratique sportive



## Situation n°19

Vous entraînez une équipe de minimes dans un club de basket. À la fin d'un entraînement, des parents venus chercher leurs enfants viennent vous voir et demandent à vous parler en aparté. Ils sont inquiets car ils ont entendu dire que le père d'Enzo allait faire partie des parents accompagnant le prochain déplacement de l'équipe, samedi prochain.

Or, vous apprennent-ils, cet homme est Témoin de Jéhovah. Ils craignent qu'il ne profite de ce déplacement pour faire du prosélytisme.

Que faites-vous ?



## Résolution Situation n°19

En tant qu'entraîneur, vous n'avez pas à connaître les croyances des joueurs, ni celles de leurs parents. En revanche, vous êtes garant du respect de la liberté de conscience et du principe de non-discrimination. Vous devez donc veiller à ce qu'aucun joueur ni parent ne se livre au prosélytisme pendant les activités placées sous votre responsabilité (entraînements, matchs, déplacements...). Cependant, vous devez aussi veiller à ce qu'aucun joueur ou parent ne soit exclu en raison de ses convictions. L'inquiétude de ces parents peut s'expliquer dans la mesure où ce mouvement (les témoins de Jéhovah) promeut lui-même le prosélytisme de ses fidèles. Toutefois, vous ne pouvez en aucun cas exclure le père d'Enzo sur une simple présomption. Il conviendra néanmoins d'être vigilant.e sans pour autant vous montrer suspicieux.se à son égard. S'il tente effectivement de profiter de ce déplacement pour faire de la publicité pour son mouvement, vous le rappellerez à l'ordre en l'avertissant que s'il recommence, vous serez contraint de refuser sa participation aux prochains déplacements

### Pistes d'action

- Commencer par rappeler aux parents que le club est ouvert à tous, sans distinction de croyance ni de religion. Cela vaut aussi bien pour les joueurs que pour les parents qui accompagnent les déplacements de l'équipe.
- Leur expliquer que votre rôle est de veiller à ce que personne ne soit soumis à une pression religieuse, mais aussi que personne ne soit exclu en raison de ses croyances.
- Les rassurer en vous engageant à être vigilant.e vis-à-vis de toute éventuelle tentative de prosélytisme.





## Situation n°20

Vous entraînez une équipe de cadets (13-14 ans) dans un club de football. Parmi vos joueurs, quatre font le ramadan, c'est-à-dire qu'ils jeûnent totalement du lever au coucher du soleil pendant un mois.

Toutefois, ils souhaitent continuer à s'entraîner et à jouer les matchs de compétition. Vous hésitez à les titulariser, craignant qu'ils ne soient trop faibles pour disputer une rencontre. En même temps, vous ne voulez pas qu'ils se sentent mis à l'écart.

Que faites-vous ?



## Résolution Situation n°20

Le choix de la titularisation des joueurs se fait sur des critères liés à leurs qualités sportives, à leur forme physique et à leur état d'esprit. C'est pourquoi l'entraîneur se doit connaître tous les éléments susceptibles d'influer sur ces différents paramètres. Il est clair que le jeûne ne peut être sans incidence sur les capacités physiques d'un individu. Un joueur qui n'a pas bu ni mangé de la journée sera forcément en dessous de ses capacités. Il sera moins vif et moins endurant. De plus, fournir un effort physique soutenu pendant quatre-vingt-dix minutes (durée d'un match de foot) à jeun n'est pas sans danger. Cela augmente les risques de déshydratation, d'hypoglycémie et de blessure. Il paraît donc a minima exclu de faire jouer ces jeunes pendant la totalité d'un match. Quant à savoir s'ils pourront jouer une partie du match, cela dépend de plusieurs facteurs, notamment la température extérieure et le moment de la rencontre (c'est-à-dire la durée écoulée depuis la dernière prise d'eau et de nourriture du joueur). Si elle se déroule en fin d'après-midi sous un soleil de plomb, il est plus prudent de laisser les jeûneurs sur le banc des remplaçants. Cette vigilance doit également être de mise pour les entraînements. Si les conditions ne sont pas favorables, l'entraîneur se peut demander aux jeûneurs de ne pas y prendre part. Il est possible que ces derniers se sentent alors mis à l'écart, mais la sécurité prime. Et cela fait partie de

l'apprentissage de la responsabilité de les aider à assumer les conséquences de leur choix.

### Pistes d'action

- Dire aux quatre joueurs concernés que vous respectez leur choix de faire le ramadan, mais que vous ne pouvez pas les traiter comme les autres joueurs pendant cette période, car vous êtes garant de leur sécurité et de leur santé.
- Les informer, s'ils n'en sont pas conscients, des risques qu'il y a à pratiquer une activité physique à jeun.
- Leur dire que vous ne les laisserez jouer à l'entraînement et aux matchs que si les conditions s'y prêtent et pour une durée limitée, afin de préserver leur santé.
- Lorsqu'ils sont sur le terrain, leur demander de vous prévenir au moindre signe de malaise afin que vous puissiez les faire remplacer. Les prévenir aussi qu'en cas de malaise ils devront accepter de s'hydrater et de s'alimenter

## Situation n°21

Vous présidez un club de football amateur et vous organisez, comme chaque année, un tournoi réunissant des équipes venant de différents pays européens. L'équipe britannique, qui compte plusieurs joueurs musulmans, demande s'il est possible de prier dans les vestiaires avant le match, comme elle le fait chez elle.

De plus, l'entraîneur et certains joueurs portent un turban sikh. Or, dans votre club, toute manifestation politique ou religieuse est proscrite (c'est spécifié dans vos statuts).

Que faites-vous ? Par ailleurs, les joueurs de votre club font remarquer que les Anglais ont l'air beaucoup plus libres de pratiquer leur religion et demandent pourquoi il y a autant de restrictions en France.

Que leur répondez-vous ?



# Résolution Situation n°21

En France, les clubs de football amateurs jouent le plus souvent sur des terrains municipaux. Or ces derniers étant des équipements publics, ils ne peuvent pas servir à la pratique d'un culte (sauf s'ils sont loués à cette fin). Cette règle s'applique à tous les utilisateurs du terrain, qu'ils soient français ou étrangers. Concernant le port de signes religieux par les joueurs pendant les compétitions, il n'est pas interdit par la loi mais peut l'être par le club ou l'instance organisatrice de la compétition, pour des raisons de tenues réglementaires et de valeurs du sport. Par exemple, la Fédération internationale de football (Fifa) autorise le port de signes religieux – sous certaines conditions – mais la Fédération française de football (FFF) l'interdit, tout comme l'association Football loisir amateur. Cela signifie qu'un club qui participe à un championnat organisé par cette association peut autoriser le port de signes religieux pendant ses entraînements, mais pas pendant les matchs de championnat. Si le tournoi est organisé par votre club, c'est à vous d'en fixer les règles. Dès lors, le plus simple est sans doute d'appliquer les mêmes règles aux équipes visiteuses qu'à la vôtre, afin d'éviter le « deux poids, deux mesures ». La laïcité française est parfois vue comme antireligieuse, notamment à l'étranger. Il convient de rappeler que la laïcité est au contraire un moyen de garantir la liberté de religion et la non-discrimination religieuse. La condition de cette laïcité est que l'État respecte une stricte neutralité, d'où l'interdiction des manifestations religieuses dans les équipements publics. Quant à la neutralité revendiquée par certaines fédérations et clubs sportifs, elle est un moyen de respecter les tenues réglementaires et de mettre en avant les valeurs du sport pour veiller à ce que la religion ou la politique ne soient pas une source de division.

## Pistes d'action

- Expliquer au responsable de la délégation britannique que ses joueurs ne pourront pas prier dans les vestiaires ni porter de turban sur le terrain, en vertu de la législation française et des règles établies par votre club se référant à la tenue réglementaire de ce sport et aux valeurs du sport. Mettre en avant le fait que vous ne pouvez pas leur autoriser ce que vous interdisez à vos propres joueurs.
- Pour les prochains tournois internationaux, informer en amont les équipes étrangères de ces règles.
- Expliquer à vos joueurs que chaque État et chaque fédération nationale établit ses lois et ses statuts en fonction de son histoire et de sa culture politique. Certes, la laïcité française peut paraître contraignante, mais elle garantit la liberté de conscience, l'égalité entre tous et la neutralité de l'État. A contrario, au Royaume-Uni, par exemple, où il existe deux Églises d'État (l'anglicane et la presbytérienne), les libertés de conscience et de culte ne sont pas explicitement garanties par un texte constitutionnel, et les établissements scolaires publics dispensent un enseignement religieux



## Situation n°22

Vous êtes responsable du service des sports dans une commune. Viva Sports, une association de quartier, demande l'ouverture d'un créneau horaire non-mixte à la piscine municipale,

En effet, une dizaine de leurs adhérentes aimerait s'initier à la natation mais expose un refus de se montrer en tenues de bain en présence d'hommes durant ce créneau horaire, pour des raisons personnelles, religieuses et/ou culturelles,

Que répondez-vous à cette association ?



## Résolution Situation n°22

En tant que service public, une piscine municipale doit être ouverte à tous et toutes sans discrimination. Néanmoins, il faut distinguer les créneaux d'ouverture au grand public, des créneaux où la piscine peut être réservée à une structure (école ou club sportif). Dans ce dernier cas, il arrive fréquemment que le public soit non mixte. Lorsqu'une piscine est mise à disposition d'un club de water-polo masculin ou de natation synchronisée (discipline uniquement féminine), elle n'est certes pas réservée, en principe, aux hommes ou aux femmes, mais les usagers sont, en pratique, tous du même sexe. Rappelons que la loi garantit le droit à la non-mixité, lorsque celle-ci est justifiée notamment par la liberté d'association, l'organisation d'activités sportives ou la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes. Il n'y a donc pas, en soi, d'opposition légale à ce qu'une piscine municipale soit réservée à une association pratiquant une activité non-mixte, en dehors des créneaux d'ouverture au grand public. La réponse à donner à la demande de Viva Sports est donc plus politique que juridique. La municipalité pourrait accepter la demande de Viva Sports dans un souci de démocratisation du sport, en partant du principe que cette association touche des publics éloignés de la pratique sportive. Mais, dans ce cas, il serait souhaitable que ce créneau soit ouvert à toutes les femmes qui aimeraient aller à la piscine mais n'assument pas de se montrer en maillot de bain sous le regard des hommes pour des raisons diverses. En effet, il est problématique, du point de vue du droit et inacceptable du point de vue de l'esprit républicain, de réserver une activité sportive à des femmes d'une même origine ou d'une même religion dans un équipement public. De plus, le nombre actuellement réduit d'adhérentes intéressées (une dizaine) plaide pour un élargissement du recrutement afin d'atteindre une taille susceptible de justifier la mise à disposition de toute la piscine.

### Pistes d'action

- S'assurer, en premier lieu, que le taux d'occupation de la piscine municipale permet d'allouer un créneau horaire supplémentaire à une nouvelle association.
- Voir si ce projet de cours de natation proposé par une association privée est effectivement ouvert à toutes les femmes, sans distinction d'origine ou de religion.
- Informer Viva Sports que, si sa demande venait à être satisfaite, elle ne pourrait en aucun cas exiger la non-mixité du personnel de la piscine pendant son cours de natation.
- Inviter Viva Sports à trouver d'autres femmes intéressées par ce cours afin d'atteindre une taille critique. Dans le cas contraire, il n'y aurait pas de justification à la mise à disposition de toute la piscine.
- Si la demande de Viva Sports est acceptée, préparer des éléments de langage à l'intention des élus afin d'anticiper l'éventuelle polémique que cette décision pourrait déclencher.



## Situation n°23

Vous êtes responsable d'un service d'accueil du public dans une administration.  
Un de vos agents souhaite ne pas travailler les vendredis après-midi afin de pouvoir se rendre à la mosquée.

Jusqu'ici, vous avez toujours accepté d'aménager son temps de travail pour qu'il puisse se libérer sur cette demi-journée mais il vous demande de pérenniser cet arrangement, ce que vous ne souhaitez pas faire car l'affluence est importante les vendredis après-midi et vous voulez vous laisser la possibilité de le mobiliser à ce moment-là. Votre agent se plaint de discrimination.

Que faites-vous ?



## Résolution Situation n°23

Si les agents publics sont effectivement protégés contre la discrimination en raison de la religion (article 6 de la loi du 13 juillet 1983, dite loi Le Pors), cette situation ne saurait être considérée comme telle car l'aménagement du temps de travail ne constitue pas un droit pour les agents. Ces derniers peuvent en faire la demande mais celle-ci est soumise à l'appréciation du supérieur hiérarchique, qui l'examine en fonction des nécessités de service. Or, dans le cas présent, l'agent demande à s'absenter sur un créneau qui correspond précisément à un pic d'affluence, à un moment où vous avez besoin de votre effectif complet pour faire face au flux d'usagers. Son absence risque donc de nuire à la qualité du service rendu en allongeant les temps d'attente et en accroissant excessivement la charge de travail de ses collègues. Vous ne pouvez donc pas vous priver durablement d'un agent sur cette demi-journée. De plus, dans un souci d'équité, il convient de laisser à d'autres agents la

possibilité de prendre leur vendredi après-midi. Ces raisons constituent des motifs valables de refus étrangers à toute discrimination.

### Pistes d'action

- Expliquer à l'agent que vous ne pouvez pas accepter sa demande pour toutes les raisons évoquées ci-dessus.
- Envisager avec lui d'autres aménagements, comme de prendre une pause-déjeuner plus longue le vendredi en commençant plus tôt ou en finissant plus tard.
- L'autoriser à prendre son vendredi après-midi lorsque l'affluence est moins forte, par exemple pendant les vacances scolaires.





## Situation n°24

Vous dirigez depuis peu un centre éducatif fermé. Il s'agit d'une structure alternative à l'incarcération accueillant des mineurs multirécidivistes et rattachée au ministère de la Justice ou habilitée par lui. Vous découvrez que la cantine du centre propose deux menus, l'un non-confessionnel, l'autre halal.

Ce second menu, mis en place pour répondre au souhait de certains pensionnaires, est également servi à une partie des agents qui en ont fait la demande. Vous vous demandez si cette pratique est compatible avec leur obligation de neutralité.

Qu'en est-il ?

# Résolution Situation n°24

Dans un centre éducatif fermé, les mineurs ne sont pas libres de leur mouvement et n'ont pas la possibilité de se procurer ce type de viande par un autre moyen. Ils dépendent donc de l'administration pour pouvoir exercer leur liberté de culte, qui implique notamment la possibilité de respecter certaines prescriptions alimentaires, sous réserve de l'accord des détenteurs de l'exercice de l'autorité parentale. Il est donc légitime, et même recommandé, que le centre propose des repas permettant aux mineurs de respecter les prescriptions alimentaires de leur religion. Néanmoins, la mise en œuvre de ce principe doit respecter trois conditions qui ont été édictées par une note du ministère de la justice :

- Cette nourriture ne doit pas être servie de manière exclusive : chacun doit pouvoir manger autre chose ;
- Elle ne doit pas être servie de manière indifférenciée : n'y auront accès que ceux dont la demande individuelle a fait l'objet d'un examen circonstancié ;
- La délivrance de cette nourriture ne doit pas porter une atteinte excessive au bon fonctionnement de l'établissement, ni porter atteinte à la neutralité des personnels s'agissant du service public. En ce qui concerne les professionnels, il convient de distinguer deux cadres différents selon qu'ils travaillent dans une structure PJJ du secteur public ou dans une structure du secteur associatif habilité. Dans le premier cas l'éducateur est un agent du service public. Aussi, il lui est interdit de manifester ses croyances religieuses dans l'exercice de ses fonctions. Par conséquent, l'administration n'a pas à tenir compte de ses convictions religieuses et lui proposer de la nourriture confessionnelle. Le fait de consommer un repas identifiable par tous comme halal constitue une manifestation de ses convictions religieuses, ce qui constitue un manquement à son obligation de neutralité. Néanmoins, dans cet exemple, il peut être regrettable que seules deux voies soient explorées au sein de l'établissement : un repas non confessionnel qui pourrait notamment contenir des aliments interdits par une religion

ou un repas hallal. Afin de ne pas placer les professionnels croyants devant des dilemmes insurmontables, le directeur de service pourrait explorer d'autres solutions (des repas sans porc ou végétariens par exemple) qui ne mettent alors pas en jeu l'appartenance religieuse du professionnel s'il choisit ce repas. Dans le second cas, l'éducateur n'est pas considéré comme un agent de service public car l'activité du secteur associatif habilité n'est pas qualifiée de service public. Dans cet exemple, une stricte obligation de neutralité ne peut donc être imposée à l'éducateur que si cela est indiqué dans le règlement de fonctionnement ou le règlement intérieur de l'établissement. Toutefois, dans le cadre de la relation éducative, toute forme de prosélytisme de la part de l'éducateur est à proscrire.

## Pistes d'action

- Maintenir l'offre de repas halal pour les usagers uniquement et veiller à ne la servir qu'à ceux qui en ont fait la demande (en accord avec leurs parents ou leur tuteur légal).
- Pour le personnel relevant du service public, si les contraintes budgétaires et matérielles le permettent, mettre en place une offre proposant deux options : un menu à base de viande non-confessionnelle et un menu végétarien.
- Expliquer à ces agents les raisons de ce changement lors d'un temps de regroupement existant ou d'une réunion dédiée. En profiter pour leur rappeler les droits et obligations des agents et des usagers des services publics en matière de laïcité.
- Pour les professionnels relevant du secteur associatif habilité, leur proposer un temps d'échange sur les obligations professionnelles permettant de rappeler qu'en tant que professionnels exerçant auprès de mineurs influençables, une posture de discrétion sur leurs convictions personnelles est à privilégier.



## Situation°25 : (Outre-Mer)

Vous faites votre première rentrée des classes en tant que proviseur dans un lycée réunionnais. Parmi les élèves, vous constatez que plusieurs filles arborent un petit point rouge au milieu du front.

Après renseignement, vous apprenez qu'il s'agit d'un « bindi », ou « troisième œil de Vishnou », traditionnellement porté par les femmes hindoues. S'agissant d'un signe religieux, vous estimez qu'il n'a pas sa place dans un lycée public mais vos collègues pensent qu'il n'est pas ostensible et qu'il serait de toute façon délicat de l'interdire, étant donnés les usages de l'importante communauté hindoue vivant sur l'île.

Comment réagissez-vous ?

# Situation 25 : Correction et décryptage

## Décryptage

La loi du 15 mars 2004 interdit « le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse » dans les écoles, les collèges et les lycées publics.

La circulaire d'application de ce texte précise que :

1. « Les signes et tenues qui sont interdits sont ceux dont le port conduit à se faire immédiatement reconnaître par son appartenance religieuse »;
2. « La loi ne remet pas en cause le droit des élèves de porter des signes religieux discrets ».
3. « Elle n'interdit pas les accessoires et les tenues qui sont portés communément par des élèves en dehors de toute signification religieuse. »

Qu'en est-il du bindi ?

- De toute évidence, il ne constitue pas un signe « discret » puisqu'il est porté sur le visage. Il est donc impossible de ne pas le voir.

- Bien que certaines filles le portent pour des raisons esthétiques et/ou culturelles, le bindi ne constitue pas un accessoire porté communément par des élèves en dehors de toute signification religieuse.
- Il est porté très majoritairement, voire exclusivement, par des filles issues de la communauté tamoule, qui sont de culture hindoue. On peut donc dire que le bindi conduit celles qui le portent « à se faire immédiatement reconnaître par [leur] appartenance religieuse ».

**Conformément à la loi du 15 mars 2004, le port du bindi doit donc être interdit aux élèves de ce lycée public, dans un souci d'égalité de traitement.** En effet, on ne saurait autoriser le bindi et interdire le voile, la kippa ou le turban sikh.

Évidemment, cette décision doit être expliquée à toute la communauté éducative et appliquée progressivement car elle ne manquera pas de provoquer des réactions de la part des élèves, des parents, voire des enseignants.

## Pistes d'action

- Mettre la question à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration du lycée, qui est composé notamment de représentants du personnel, des élèves et des parents d'élèves.
- Lors de cette réunion, rappeler l'esprit et la lettre de la loi du 15 mars 2004 et expliquer pourquoi elle s'applique également au bindi. Prendre le temps d'écouter toutes les objections et d'argumenter cette décision.
- Annoncer que le règlement intérieur sera prochainement modifié en ce sens, ce qui laisse du temps pour préparer les esprits.
- Demander aux professeurs d'enseignement moral et civique d'expliquer aux élèves cette nouvelle règle dans le cadre d'une séance consacrée au principe de laïcité.
- Demander aux conseillers principaux d'éducation de rappeler cette règle à toutes les élèves qui viendraient au lycée en portant un bindi.



## Situation n°26 : (Outre-Mer)

Vous animez, dans le cadre du PREFOB , des ateliers d'apprentissage de la langue française et des savoirs de base. Cette semaine, vous organisez pour vos stagiaires une visite du Musée de l'Espace de Kourou, suivie d'un atelier permettant d'appréhender les notions de base et le vocabulaire associé à l'origine de l'Homme et de l'univers.

Plusieurs stagiaires objectent que l'Homme et l'univers ont été créés par Dieu, « comme il est écrit dans la Bible ».

Que faites-vous ?



## Résolution Situation n°26

Cette situation illustre un phénomène mondial : la contestation par des mouvements religieux des savoirs scientifiques et notamment de la théorie de l'évolution. Ces courants, que l'on qualifie de « créationnistes » (en opposition aux « évolutionnistes »), affirment que l'univers et l'être humain sont des créations divines, tel qu'il en est fait récit dans les textes sacrés, et souhaitent que cette vision des choses soit enseignée à l'école. Or il va de soi qu'un formateur intervenant dans le cadre d'un programme public ne saurait valider ce type de discours, qui fait obstacle à l'acquisition de savoirs scientifiques, et se révèle incompatible avec le principe de laïcité. Toutefois, il convient de l'expliquer aux stagiaires en évitant deux écueils : 1. porter un jugement négatif sur les objections des stagiaires, ce qui aurait pour effet de les braquer encore davantage; 2. entrer en débat avec eux, ce qui créerait un antagonisme entre vous et le groupe. Face aux discours créationnistes, il importe de distinguer croire et savoir. On ne saurait comparer ni hiérarchiser les discours religieux et les thèses scientifiques car ce sont deux registres différents. Les croyances relèvent de la foi, tandis que les savoirs sont le produit d'une démarche scientifique. Or, dans un État laïque, la foi ne peut être enseignée dans le cadre d'un programme public. Comme il s'agit d'un sujet sensible, il est possible qu'une partie des stagiaires rejettent vos arguments et cherchent à tout prix à imposer leur vision des choses. Si la tension monte, le mieux est de clore le débat pour se recentrer sur les apprentissages directement visés par la formation, la maîtrise de la langue française et des savoirs fondamentaux.

### Pistes d'action

- Expliquer la différence entre croire et savoir.
- Dire aux stagiaires contestataires que leurs croyances sont respectables mais qu'elles n'ont pas en l'espèce à être opposées aux savoirs scientifiques car il s'agit de deux registres différents.
- Si la discussion s'envenime, y mettre un terme en expliquant que cette formation (qui s'inscrit dans un programme public) n'est pas le lieu d'un débat sur la vérité des croyances religieuses.
- Rappeler les objectifs de la formation et se recentrer sur un thème ou un objet plus consensuel (par exemple le vocabulaire associé à l'espace)



## Situation n°27 (Outre-Mer)

Vous êtes proviseure d'un grand lycée et êtes en train d'organiser les épreuves du bac blanc. Pour l'oral d'anglais, qui a été fixé un samedi matin, vous avez besoin de tous les professeurs de cette discipline.

Or, l'un d'eux est de confession adventiste et ne souhaite pas travailler le samedi, conformément à sa religion qui impose à ses fidèles le repos du sabbat (du vendredi soir au samedi soir), comme il l'explique régulièrement à qui veut l'entendre

Que faites vous ?

# Situation 27 : Correction et décryptage

## Décryptage

Conformément à la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

L'obligation de neutralité des services publics n'empêche pas l'administration de prendre en compte certaines demandes à fondement religieux des agents publics, dès lors qu'elles ne perturbent pas le fonctionnement normal du service.

On sait par exemple que les fonctionnaires peuvent obtenir une journée exceptionnelle d'absence pour une fête religieuse.

Les établissements scolaires ont également coutume de recueillir les vœux des enseignants pour composer les emplois du temps. Ainsi, ce professeur adventiste peut tout à fait demander (mais pas exiger) de ne pas avoir de cours le samedi matin. Toutefois, dans le cas présent, il s'agit d'une circonstance particulière : une épreuve du bac blanc qui demande, exceptionnellement, la mobilisation de tous les professeurs d'anglais un samedi matin.

Il semble donc difficile d'accorder une dérogation à ce professeur ou de déplacer cette épreuve sans perturber considérablement le fonctionnement normal du service.

**Celui-ci devra donc être présent ce jour-là, en vertu de l'obligation qui incombe aux fonctionnaires** d'effectuer les tâches qui leur sont confiées (article 7 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016).

Par ailleurs, il peut être utile de lui **rappeler son obligation de neutralité** qu'il semble oublier lorsqu'il fait état de sa religion auprès de ses collègues (Art. 25.-*Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. « Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité. « Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. »*)

## Pistes d'action

- Prévenir de façon individuelle le professeur d'anglais que tous les enseignants de sa discipline vont être exceptionnellement mobilisés un samedi matin pour faire passer les oraux du bac blanc.
- S'il proteste, insister sur le fait que vous avez toujours fait en sorte, selon ses vœux formulés par écrit en fin d'année scolaire, qu'il n'ait pas de cours le samedi matin (sans que le motif religieux ne soit évoqué à aucun moment), mais que pour des raisons matérielles, il n'était pas possible d'organiser les oraux d'anglais à un autre moment et que tous les enseignants de cette discipline étaient mobilisés pour pouvoir faire passer tous les élèves de l'établissement dans des jurys.
- S'il menace de ne pas venir, lui rappeler que le refus d'obéissance constitue une faute professionnelle.
- Lui rappeler également que, compte tenu de son obligation de neutralité, il ne doit pas manifester ses convictions religieuses devant ses élèves ni ses collègues, et qu'il ne peut pas les mettre en avant pour s'abstenir de ses obligations professionnelles





## Situation n°28

Un professeur ne comprend pas pourquoi son chef d'établissement ne l'a pas autorisé à s'absenter le jour de la rentrée scolaire pour une fête religieuse.

Ce jour de fête est non férié, mais inscrit au BO.

Que faites vous ?

# Situation 28 : Correction et décryptage

## Décryptage

Source : « vademécum de la laïcité à l'école », fiche 21

### Approche juridique :

- Article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Si les congés sont déterminés par la loi et le règlement en ce qu'ils constituent un élément du statut des fonctionnaires, les conditions dans lesquelles peuvent être accordées des autorisations d'absence pour motif religieux ont été précisées par la pratique administrative.

Le chef de service peut ainsi accorder aux agents placés sous sa responsabilité une autorisation pour participer à une fête religieuse correspondant à leur confession dans la mesure où leur absence est compatible avec le fonctionnement normal du service. **Cette autorisation d'absence ne constitue pas un droit (circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967).**

Une circulaire du ministre chargé de la fonction publique a précisé la liste limitative des fêtes religieuses pour lesquelles une autorisation d'absence peut être accordée (circulaire du 10 février 2012).

-La circulaire n°2017-050 du 15-3-2017 signée du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse a donné la liste des religions et des fêtes concernées. "Il appartient au chef de service d'apprécier si l'octroi d'une autorisation d'absence pour motif religieux est, ou non, compatible avec les nécessités du fonctionnement normal du service" (CE, 12 février 1997, n° 125893).

Des autorisations d'absences ponctuelles, nécessaires à l'exercice d'un culte, peuvent ainsi être accordées, bien qu'elles ne constituent jamais un droit dont les personnels pourraient se prévaloir.

Les demandes d'absence systématique ou prolongée doivent être refusées dès lors qu'elles sont incompatibles avec l'organisation du service.

### Approche en terme de gestion des ressources humaines :

- Le chef d'établissement se reportera à la liste limitative des fêtes religieuses pouvant conduire à l'octroi d'une autorisation d'absence.
- La demande d'autorisation d'absence doit être déposée dans un délai raisonnable avant la date d'absence souhaitée.
- L'autorisation est accordée, en fonction des possibilités, sous réserve des nécessités du bon fonctionnement du service.
- En cas d'absence non autorisée, le chef d'établissement convoque le personnel et lui rappelle ses obligations. En cas de manquement réitéré, il informe l'autorité académique qui engagera le cas échéant une procédure disciplinaire. Le directeur, quant à lui, saisit l'IEN.

De manière préventive, il convient de rappeler lors des réunions de rentrée, les droits et devoirs des enseignants relatifs à ces questions.



## Situation n°29

Vous êtes le supérieur hiérarchique d'un Agent de surveillance de la voie publique (ASVP) qui s'occupe de sécuriser la traversée d'un passage piéton aux abords d'une école primaire. Ils rencontrent chaque jour des écoliers, des parents.

Pendant les périodes plus chaudes, il fait "tomber la veste" et remonte sa chemise. Ses avant-bras laissent apparaître un tatouage imposant avec une croix imposante.

Que faites vous ?



## Résolution Situation n°29

L'avis du Conseil d'État du 3 mai 2000, rappelle qu'un agent public est tenu à une obligation de neutralité religieuse dans l'exercice de ses fonctions.

En effet selon cet avis, les agents publics bénéficient de la liberté de conscience mais le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses. Le Conseil d'État estime que le fait pour un agent public de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations.

Par ailleurs la note du DGPN du 12 janvier 2018 indique que « les tatouages potentiellement visibles, comme sur les avant-bras, ils sont tolérés mais devront être masqués. Les tatouages manifestant une appartenance "à une organisation politique, syndicale, confessionnelle ou associative ou s'ils portent atteinte aux valeurs fondamentales de la nation" restent interdits

### Pistes d'action

- Dialoguer et proposer le masquage du tatouage à l'agent
- En cas de refus, lui rappeler le cadre légal de la neutralité des agents publics
- En cas de réitération, l'informer sur la possibilité de procéder à une sanction disciplinaire pour non respect du devoir de neutralité de l'agent



## Situation n°30

Vous organiser un déjeuner dans un Cercle militaire (Mess) à Paris, une jeune femme y est invitée. Elle ne retire pas son hijab pendant le repas ce qui choque les convives civiles et militaires présentes au restaurant.

Le règlement intérieur ne précise pas les choses

Que faites vous ?

# Résolution Situation n°30

En cours de rédaction par le partenaire ministériel



## Situation n°31

Vous êtes commandant de l'armée de terre et lors d'un événement de cohésion proposé pour renforcer les liens, un militaire du rang prend la parole et s'adresse à tous ses collègues militaires en exposant ses croyances politiques, en affirmant que s'il occupait le poste de chef des armées, il ne permettrait pas la création d'aumôneries dans les casernes

Que faites vous ?

# Résolution Situation n°31

La loi de 1905 dans son article 1er reconnaît la liberté religieuse : "La République assure la liberté de conscience.

Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public.

Les aumôneries militaires sont organisées par la loi du 8 juillet 1880 et par un décret du 30 décembre 2008, modifié en dernier lieu par un décret du 22 juin 2022.

Le devoir de réserve indiqué dans le « livre orange » de l'armée indique que le militaire doit :

- Faire preuve de neutralité dans l'exercice du métier militaire : n'exprimer ses opinions ou croyances, philosophiques, religieuses ou politiques que dans le seul cadre privé ;
- Ne pas divulguer d'informations confidentielles. Faire preuve de discrétion sur son cadre d'emploi, sur ses missions et les conditions de leur exécution (protection du secret lié aux opérations) ;
- Ne pas diffuser sur les réseaux sociaux ou toute plateforme publique des informations à caractère opérationnel ou ses opinions sur l'institution militaire.

Concernant la laïcité, ce même guide indique :

- Veiller au respect strict de la neutralité de l'État et de l'armée en matière philosophique ou religieuse ;
- Veiller au respect des convictions de chacun tant qu'elles ne sont pas incompatibles avec la réalisation de la mission ;
- Avoir la possibilité de rencontrer un aumônier militaire si besoin, et préserver le droit d'exercice du culte dans les enceintes militaires, dans le respect des dispositions prévues par les règlements et le contexte du moment (exigences opérationnelles).

## Pistes d'action

- Rappeler le cadre de la neutralité au militaire qui s'est exprimé mais aussi à l'ensemble de l'audience
- Rappeler le cadre d'accès à la liberté de religion à toute personne considérée comme privée de sa liberté
- Lui rappeler aussi que si un croyant est retenu dans un établissement géré par l'État, il doit pouvoir pratiquer son culte au sein de cet établissement
- En cas de contestation réitérée, lui indiquer que vous devrez procéder à l'enregistrement d'une faute au devoir de neutralité et l'indication au supérieur hiérarchique



## Situation n°32

Vous êtes directeur d'un hôpital et un médecin de votre service pédiatrie porte une barbe particulièrement imposante. Vous lui avez demandé à plusieurs reprises de la tailler afin qu'elle ne puisse pas être perçue par les agents et les usagers du service public comme la manifestation ostensible d'une appartenance religieuse incompatible avec les principes de laïcité et de neutralité du service public.

Le médecin a refusé votre demande.

Que faites vous ?

## Résolution Situation n°32

L'obligation de neutralité religieuse fait interdiction à un agent de manifester sa conviction religieuse par le port d'un signe ou d'un vêtement religieux. Ce principe vise à protéger les usagers du service de tout risque d'influence ou d'atteinte à leur propre liberté de conscience. Il trouve à s'appliquer avec une rigueur particulière dans les services publics dont les usagers sont dans un état de fragilité ou de dépendance : c'est le cas à l'hôpital. Le fait de refuser de manière continue de se conformer aux injonctions de ses supérieurs hiérarchiques de retirer un signe ou un vêtement présentant un caractère ostensible constitue une faute disciplinaire pour manquement à l'obligation de neutralité. Pour autant, un

agent ne peut être reconnu comme ayant enfreint son obligation de neutralité sur le fondement d'une interprétation subjective de propos, de comportements ou d'éléments vestimentaires ou de caractères physiques

**La barbe ne constitue pas par elle-même un signe de manifestation ostensible d'une appartenance religieuse. Le médecin a pu s'opposer en toute légalité à cette demande** (décision Conseil d'État, 12 février 2020, n° 418299)



## Situation n°33

Vous êtes directeur d'un hôpital une infirmière vous interpelle au sujet d'un patient qui se lève chaque nuit pour effectuer sa prière. Ceci a pour effet de réveiller son compagnon de chambre qui a besoin de repos.

Il pratique également cela en journée ne pose a priori pas de problème pour son compagnon de chambre mais il vient se plaindre qu'il lui demande de faire la prière avec lui et que le téléphone de cet usager sonne à chaque appel à la prière.

Que faites vous ?



## Résolution Situation n°33

La Charte de la laïcité dans les services publics du 9 décembre 2021 précise que :

- Tous les usagers sont égaux devant le service public.
- Les usagers des services publics ont le droit d'exprimer leurs convictions religieuses dans les limites du respect de la neutralité du service public, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène.
- Les usagers des services publics doivent s'abstenir de toute forme de prosélytisme.

Un patient peut pratiquer son culte dans sa chambre, considérée comme un lieu privé, au même titre que son domicile, dans la limite du respect des règles d'hygiène, de sécurité et des consignes relatives aux soins qu'il reçoit. **Lorsqu'il est hospitalisé dans une**

**chambre occupée par plusieurs patients, il se doit de respecter la tranquillité des autres patients.**

### Piste d'action

- privilégier le dialogue pour éviter tout conflit entre les deux patients et leur permettre de partager la même chambre dans le respect mutuel de leur tranquillité et de leur liberté religieuse.
- Rappeler les règles et les possibilités offertes par le service d'aumônerie de l'hôpital
- Informer le patient que la règle serait la même si celui-ci allumait la télévision de la chambre commune et dérangeait son compagnon durant son sommeil



## Situation n°34

Vous êtes responsable d'un hébergement associatif pour mineurs suivis par la PJJ et un éducateur vient vous voir pour vous informer que Jimmy, un des mineurs suivis, lui a demandé de lui lire un livre de prière. Ne connaissant pas la réponse à lui apporter, il s'est exécuté auprès du jeune en lui lisant une prière par soir sur les 7 derniers jours.

Que faites vous ?



## Résolution Situation n°34

Les professionnels sont soumis à un devoir de neutralité, cette obligation implique pour les professionnels du secteur public et du secteur associatif habilité de la PJJ de s'abstenir de manifester dans l'exercice de leurs fonctions, et de quelque manière que ce soit, leurs opinions religieuses ou philosophiques, leurs opinions politiques ou leurs opinions syndicales. Cette neutralité vise à garantir l'égalité prise en charge de l'ensemble des mineurs suivis et à assurer un cadre serein d'échange avec les jeunes. Les accompagnants éducatifs ne peuvent par conséquent pas lire de livre de prière à un jeune : cela s'apparenterait à de l'accompagnement spirituel. Un jeune peut par contre demander à s'entretenir avec un aumônier.

### Piste d'action

- Privilégier le dialogue avec le professionnel en lui rappelant le cadre de neutralité stricte définie aux SAH-PJJ (Note du 25 février 2015, BOMJ n° 2015-03 du 31 mars 2015)
- Rappeler les règles et les possibilités offertes par la liberté de conscience et de religion au mineur
- Proposer un travail éducatif collectif sur le fait religieux hébergement collectif

## Situation 35

Vous êtes chef de service dans collectivité territoriale et vous organiser une réunion de service en visioconférence avec votre équipe. Vous vous apercevez durant vos échanges que l'une de vos collègues dispose dans l'arrière plan de la vidéo d'un chandelier à sept branches sur son buffet. Par ailleurs vous ne saviez pas que cette collègue était attachée au culte que le chandelier représente.

Celui-ci est bien visible de tous les participants de la visioconférence.

Que faites vous ?



## Résolution Situation n°35

Le cadre juridique du télétravail dans la fonction publique est défini par l'article L 430-1 du Code général de la fonction publique aux termes duquel les agents publics peuvent, à leur demande et sur autorisation de leur employeur, télétravailler à raison de 3 jours par semaine maximum pour un temps plein depuis le 1er septembre 2021. Quel que soit son mode d'exercice, en télétravail ou au sein d'une administration, l'agent public doit respecter les obligations légales et déontologiques qui sont les siennes. Ainsi, comme le rappelle l'article L 121-2 du Code général de la fonction publique, dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité. Il exerce ses fonctions dans le respect du ppe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses convictions religieuses. Le fait d'apercevoir lors de cette visioconférence avec d'autres agents ou des tiers à la fonction publique, l'expose à des

réactions de ses collègues et en premier lieu de son supérieur hiérarchique. La visioconférence est, ici aussi un mode d'organisation de travail qui ne saurait libérer l'agent du respect de ses obligations légales et déontologiques

### Piste d'action

- Privilégier le dialogue avec le professionnel en lui rappelant le cadre de neutralité stricte également à assurer en télétravail
- Proposer, en lien avec la direction des ressources humaines, de communiquer à l'ensemble des agents du service, les informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions dans lesquelles le respect du principe de laïcité sera explicité au sein du service ou en télétravail.