



## MOOC « Les clés de la laïcité – Le rôle des collectivités territoriales »

### L'espace social

D'un point de vue général, le principe de neutralité absolue ne s'applique pas à l'entreprise privée ou à l'association privée qui n'est pas investie d'une mission de service public, et qui ne représente donc ni l'État ni aucune autre administration.

Il faut le rappeler, mais le principe de laïcité implique la neutralité de l'État, de l'administration publique, des collectivités locales et, plus largement, de tous ceux qui exercent une mission de service public.

Mais parallèlement, le principe de laïcité garantit à toutes les autres personnes la liberté d'exprimer leurs convictions, même si cette liberté peut être encadrée très précisément. Cet encadrement peut conduire à imposer la neutralité de certains postes. Mais, en aucun cas, il ne saurait être subjectif, ni reposer sur un quelconque préjugé.

Ainsi, le droit français permet d'encadrer ou d'interdire dans une entreprise privée ou une association le port d'un signe convictionnel si cela est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

Mais il ne le permet pas lorsque cela repose uniquement sur des critères subjectifs.

Dans le cas contraire, cela pourrait relever de la discrimination. A ce titre, la Constitution rappelle que « Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ».

Autrement dit, c'est bien une interdiction radicale de traiter défavorablement une personne en raison de ses convictions religieuses, vraies ou supposées qui est consacré.

En application de ce principe, aucune offre d'emploi ne peut faire référence aux convictions religieuses des futurs candidats, tout comme on ne peut pas interroger un candidat lors d'un entretien d'embauche sur son appartenance religieuse ou sur sa pratique. Enfin, on ne peut pas refuser à un candidat un entretien parce qu'il porterait un signe religieux.

Quant au règlement intérieur de la structure privée, il peut, comme l'a défini la jurisprudence française, limiter la manifestation de ses convictions, religieuses mais aussi politiques ou philosophiques, voire sanctionner un salarié pour plusieurs motifs.

**D'abord, s'il y a entrave aux règles de sécurité ou de sûreté :**



## MOOC « Les clés de la laïcité – Le rôle des collectivités territoriales »

Tel est le cas par exemple, d'un employé de confession sikhe qui refuserait de porter un casque sur un chantier pour garder son turban, pour des raisons de sécurité évidentes il peut être sanctionné.

**Également, s'il y a entrave aux conditions d'hygiène et de propreté :**

Tel est le cas par exemple : un employé de confession musulmane d'un restaurant en self-service qui refuserait de tailler sa barbe.

**De même, une limitation ou une sanction peut être décidée s'il y a prosélytisme, qui lui est caractérisé par un comportement et non pas seulement par un signe :**

Tel est le cas par exemple d'une salariée de confession chrétienne qui distribuerait des tracts anti-avortement.

**Par ailleurs, une entrave à la mission professionnelle pour laquelle le salarié a été embauché peut justifier une telle décision :**

comme dans le cas par exemple d'un employé de confession juive qui refuserait de répondre au téléphone le vendredi après-midi.

**Bien évidemment la solution est la même s'il y a entrave à l'organisation du service dans lequel le salarié travaille :**

Tel pourrait être le cas par exemple d'un salarié de confession musulmane qui refuserait de participer, même sans manger, à des réunions d'équipes qui doivent se tenir lors de la pause méridienne en raison du ramadan.

**- Enfin, limitation ou sanction sont envisageables s'il y a entrave aux intérêts économiques de l'entreprise :**

Ceci pourrait être le cas par exemple si des employées portant un voile ou un autre signe religieux refusaient pour ce motif de porter la tenue commerciale obligatoire de la société, comme un restaurant, un club, ou une société de sécurité par exemple.

Les règles énoncées s'appliquent de la même manière aux associations privées qui ne gèrent pas de mission de service public.

Il faut rappeler que même des associations d'intérêt général ne peuvent imposer la neutralité générale et absolue. En effet, il s'agit d'un critère obligatoire mais non suffisant pour qualifier une mission de mission de service public.



## MOOC « Les clés de la laïcité – Le rôle des collectivités territoriales »

Il convient donc de rappeler qu'une « mission de service public » peut ressortir :

- 1- d'une qualification législative : la loi prévoit que tel service sera un service public ;
- 2- d'une qualification contractuelle : une collectivité territoriale ou l'État conclut une délégation de service public ;
- 3- de l'application de la méthode du juge administratif dite du « faisceau d'indices ».

Ces indices résident :

- Dans l'existence d'une activité d'intérêt général,
- Dans le contrôle qui est exercé sur cette activité,
- Dans les modalités de financement de l'activité, qui n'ont pas toutefois à être intégralement publics, mais seulement prédominants,
- Dans le régime de l'activité, qui doit permettre de mettre en œuvre les grands principes du service public (égalité, continuité, mutabilité).

Pour illustrer cette situation, rappelons-nous de l'affaire concernant la crèche privée « Baby-Loup » :

« Baby-Loup » est une association, installée dans une « zone urbaine sensible » de Chanteloup-les-Vignes, avec pour objectif principal d'aider les familles du quartier et en particulier les mères de famille qui souhaitent pouvoir travailler.

Une des salariées de l'association qui avait bénéficié d'un congé maternité revient travailler en portant un foulard en raison de ses convictions religieuses.

Par la suite elle est licenciée pour faute grave, en raison de son refus de retirer son voile. Selon la direction de la crèche, le port de ce voile contreviendrait en effet aux dispositions du règlement intérieur entré en vigueur le 15 juillet 2003.

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

S'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, la requérante saisit le Conseil des prud'hommes de Mantes-la-Jolie.



## MOOC « Les clés de la laïcité – Le rôle des collectivités territoriales »

Ses demandes sont rejetées par un jugement du 13 décembre 2010, jugement confirmé par un arrêt de la Cour d'appel de Versailles, en date du 27 octobre 2011.

Finalement, la Cour de Cassation se prononce sur la légalité du licenciement de la salariée.

Elle se livre alors à une analyse spécifique de chaque élément de la situation de la salariée au sein de la crèche « Baby-Loup » :

- d'abord, la Cour constate l'existence de conditions spécifiques "de fonctionnement d'une association de dimension réduite, employant seulement dix-huit salariés" ;
- ensuite, les salariés de « Baby-Loup » sont "(...) en relation directe avec les enfants et leurs parents" ;
- de plus, la structure avait "pour objet de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes (...) sans distinction d'opinion politique et confessionnelle" ;
- Enfin, la Cour retient l'existence non contestée d'"insubordinations répétées et caractérisées" de la salariée licenciée.

Tirant les conséquences de ces attendus, la Cour de Cassation valide, le 25 juin 2014, le licenciement de la salariée.