



Laïcité et gestion du fait religieux dans les établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje)



La Laïcité est un principe républicain qui rassemble les femmes et les hommes qui, quelles que soient leurs convictions, sont libres et égaux en droit.

L'article 1^{er} de la Constitution de la 5^{ème} République l'exprime ainsi : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

La Laïcité garantit à toutes les personnes la liberté de conscience, la liberté de croire ou de ne pas croire ou de ne plus croire. Elle garantit aussi le libre exercice des cultes, dans la limite de l'ordre public.

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

Pour pouvoir bénéficier des aides financières publiques, et particulièrement celles apportées par les Caf et les Msa, les établissements d'accueil des jeunes enfants (Eaje) doivent adhérer aux principes rappelés dans la Charte de la Laïcité de la branche Famille avec ses partenaires du 23 septembre 2016 (en annexe).

Ce guide décline donc les implications concrètes de cette Charte.

La branche Famille et la Msa soutiennent tous les Eaje, qu'ils soient gérés par une personne publique ou privée exerçant une mission de service public, ou qu'ils soient gérés par une personne privée (association, mutuelle, fondation ou entreprise privée) n'exerçant pas une mission de service public. Le cadre juridique étant différent selon le statut de l'Eaje, les règles et la jurisprudence applicables au fonctionnement des structures diffèrent également. Aussi le guide de « la Laïcité et la gestion du fait religieux », qui doit être un outil simple et pratique d'aide à la décision, se compose de deux parties pour répondre aux préoccupations spécifiques des gestionnaires selon la nature juridique de leur établissement.

PARTIE 1

Établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) gérés par une **personne publique** ou dans le cadre d'une **mission de service public**

4 • Laïcité et gestion du fait religieux dans les établissements d'accueil du jeune enfant

Cette partie ne traite que des situations en accueil collectif dans des Eaje gérés par des collectivités publiques, des établissements publics, des entreprises publiques, ou dans le cadre d'une délégation de service public ou exerçant une mission de service public, pouvant bénéficier des financements des Caf ou des Msa, au titre de leurs investissements comme de leur fonctionnement.

Le guide ne traite pas les situations d'accueil individuel par des assistants maternels, exerçant à domicile ou en Maison d'assistants maternels, ou des gardes d'enfants à domicile employés par des particuliers. On se référera à ce sujet au guide « Parents et assistants maternels » proposé par l'Union nationale des Associations Familiales (Unaf) et l'Union fédérative nationales des associations des familles d'accueil et des assistants maternels (Ufnafaam) consultable sur le site de l'Observatoire national de la Laïcité.

Ce guide vise particulièrement à aider les gestionnaires, directeurs, professionnels de la petite enfance à répondre aux questions relatives au respect du principe de laïcité et à faire face aux situations concrètes rencontrées dans la vie quotidienne des établissements.

Il précise les situations applicables :

- pour les salariés,
- pour les usagers.

Ce guide est téléchargeable sur les sites :

<http://www.mon-enfant.fr>

<http://www.gouvernement.fr/observatoire-de-la-laicite>

INTRODUCTION

Les Établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) constituent un des tous premiers lieux de socialisation des jeunes enfants. C'est notamment par son accueil en crèche que l'enfant découvre la vie en collectivité, le rapport à d'autres enfants et à d'autres adultes. Dès lors, au sein des Eaje, les enfants apprennent à vivre ensemble dans l'acceptation de l'autre, de la différence et du respect mutuel.

« Les professionnel(le)s sont invité(e)s à la neutralité philosophique, politique, religieuse dans leurs activités avec les enfants et leurs contacts avec les familles. Cette neutralité, constitutive de la posture professionnelle, garantit le respect de la liberté de conscience des enfants et de leurs parents, dans un esprit d'accueil, fait d'écoute et de bienveillance, de dialogue et de respect mutuel, de coopération et de considération¹ ».

Dans le même temps, tous les enfants doivent pouvoir être accueillis dans les Eaje, quelles que soient les convictions de leurs parents. Ces derniers sont libres de manifester leurs convictions philosophiques, politiques et religieuses, à condition de ne pas troubler le bon fonctionnement de l'établissement ou de ne pas faire de prosélytisme.

Le respect de la charte de la laïcité par les Eaje financés par les Caf et les Msa

Les Eaje financés par les Caf et les Msa doivent respecter les principes énoncés dans la Charte de la Laïcité de la branche Famille avec ses partenaires : « Les règles de vie et l'organisation des espaces et temps d'activités sont respectueux du principe de laïcité en tant qu'il garantit la liberté de conscience ». Ces règles peuvent être précisées dans le règlement de fonctionnement. » (Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires, article 7).

La structure doit donc s'engager à :

- proposer des services et des activités ouvertes à tous les publics, en respectant un principe d'égalité d'accès et un principe de non-discrimination ;
- ne pas avoir d'activité de diffusion philosophique, politique, ou confessionnelle et à prévenir toute dérive sectaire.

Le projet d'établissement² (projet éducatif, projet social, horaires et jours d'ouverture, etc.) ainsi que les activités proposées doivent garantir l'accueil de tous les enfants sans discrimination et permettre à toutes les familles de concilier l'accueil des enfants avec leurs contraintes professionnelles/familiales. Le principe d'ouverture à tous doit y être affirmé et l'effectivité de sa mise en œuvre doit être démontrée, quelle que soit l'appartenance philosophique, politique, spirituelle ou confessionnelle. Ce principe doit s'entendre comme une ouverture à tous les publics, sans discrimination à l'entrée ou exigence (de droit comme de fait) d'appartenir à une certaine communauté d'idées ou de croyance.

¹ Extrait du texte cadre national sur l'accueil du jeune enfant : http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/Cadre_national_pour_l_accueil_du_jeune_enfant.pdf, page 5 ;

² Le projet d'établissement comprend notamment :

- Un projet éducatif : il précise les dispositions prises pour assurer l'accueil, le soin, le développement, l'éveil et le bien-être des enfants ;
- Un projet social : il précise notamment les modalités d'intégration de l'établissement dans son environnement social et les dispositions prises pour l'accueil des enfants de parents dans un parcours d'insertion professionnelle.

1. RÈGLES APPLICABLES AU PERSONNEL

• **La non-discrimination à l'embauche en raison des convictions**

Comme tous les salariés ou agents publics, les personnels des Eaje ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination dans l'accès à l'emploi, à un stage, à une formation ou dans le cadre de leurs fonctions, en raison de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses. « Chacun a le droit de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. » (Préambule de la Constitution de 1958).

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison (...) de ses convictions religieuses. » (Code du travail, article L.1132-1).

• **L'obligation de neutralité des agents publics ou salariés exerçant une mission de service public**

La République est laïque (article 1^{er} de la Constitution), ce qui oblige l'État, les collectivités territoriales et les services publics à une totale neutralité vis-à-vis des convictions de ses citoyens. Cette neutralité assure à chacun qu'il ne sera pas lésé ni privilégié en fonction de ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Cette neutralité permet l'équité de traitement due à tous les citoyens.

Dès lors, les agents publics ou salariés assurant une mission dans le cadre d'un service public (même s'ils sont salariés de droit privé), sont soumis à l'obligation de neutralité qui se traduit, entre autres par l'interdiction du port de tout signe ou tenue manifestant une conviction politique, philosophique ou religieuse.

Cette obligation vaut à la fois pour les personnels en relation avec le public (ici les enfants et les familles), mais aussi pour ceux qui n'ont pas de relation directe avec le public (personnels de service, ...).

Les intervenants extérieurs à la structure, y compris les bénévoles, en contact avec les enfants et les familles sont soumis aux exigences d'impartialité et de juste distance durant leur intervention (médecin, psychologue, animateurs / intervenants pour une activité au sein de la crèche, etc.).

A fortiori, tout prosélytisme est proscrit pour les agents publics ou salariés exerçant une mission de service public. Le prosélytisme ne se caractérise pas par

le seul port d'un signe religieux, mais désigne le « zèle » déployé par une personne pour recruter des adeptes ou pour tenter d'imposer ses idées. Les responsables d'Eaje, les salariés et les bénévoles ne peuvent faire pression sur d'autres ou abuser de leur droit d'expression pour imposer leurs convictions. « Pour les salariés et les bénévoles, tout prosélytisme est proscrit. » (Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires, article 7).

• **Le cas des crèches familiales**

Les assistantes et assistants maternels exerçant dans une crèche familiale gérée par une collectivité publique sont assimilables dans ce contexte à des agents publics. Dès lors, ils ou elles sont soumis à la même obligation de neutralité.

• **Le manquement au principe de neutralité**

Le manquement à l'obligation de neutralité doit faire l'objet d'un rappel au principe puis, en cas de récidive, à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

« Les suites à donner à ce manquement, notamment sur le plan disciplinaire, doivent être appréciées par l'administration sous le contrôle du juge, compte tenu de la nature et du degré de caractère ostentatoire de ce signe, comme des autres circonstances dans lesquelles le manquement est constaté. » Conseil d'État, Avis Mlle Marteaux 3 mai 2000 n°217017.

• **Les demandes de congés pour fêtes religieuses**

Le guide de la laïcité de la Caf de Seine Saint Denis exprime très justement la position raisonnable à adopter face à ce type de demande : « L'application du principe de neutralité oblige le manager à considérer toute demande d'aménagement horaire ou de congé indépendamment du motif religieux invoqué par le salarié. Peu importe que le salarié justifie sa demande pour des raisons familiales, sportives, religieuses. La décision doit être prise au seul regard de l'impact de la demande sur l'organisation du travail et sur les critères définis par l'entreprise pour l'ordre des départs en congés ».

Il est possible de refuser des demandes de congés sollicitées en raison d'une fête religieuse si le personnel n'est plus en nombre suffisant pour accueillir les enfants et assurer le bon fonctionnement du service, ou si elles concernent un professionnel indispensable au fonctionnement de l'établissement.

Néanmoins il est opportun que :

- le ou la responsable de l'établissement encourage le dialogue entre les salariés afin d'obtenir un consensus sur le planning des congés garantissant le bon fonctionnement du service et le respect du taux d'encadrement au regard des qualifications exigées pour le bon fonctionnement de l'établissement ;
-

- en cas de désaccord entre les professionnels, soit instauré un roulement des prises de congés afin de garantir une équité de traitement entre les salariés ;

• **L'aménagement des horaires de travail pendant les périodes de jeûne**

Dans un établissement d'accueil de jeunes enfants, plus que partout ailleurs, la sécurité et la qualité de l'accueil des enfants est une priorité absolue. En fonction de quoi, sur le lieu de travail, les professionnels doivent toujours être en capacité d'assurer leurs missions et la sécurité des enfants accueillis. L'employeur doit y veiller.

Pendant les périodes de jeûne observé par certains salariés, et sous réserve du point précédent, un aménagement des horaires de travail d'un ou de plusieurs professionnel(s), à l'occasion de demandes individuelles, peut être étudié par le responsable de l'établissement, dans le respect du bon fonctionnement du service, du taux d'encadrement nécessaire et des qualifications minimales requises.

• **L'exercice de la prière sur le lieu de travail**

Elle est incompatible avec l'exigence de neutralité imposée aux agents et salariés des collectivités et établissements publics ou exerçant dans le cadre d'une mission de service public.

• **« L'évitement » de toute personne du sexe opposé**

L'évitement d'une personne de sexe opposé peut être observé si un ou une salarié(e) refuse de collaborer, d'adresser la parole à un ou une collègue ou responsable ou d'un ou une salarié qui refuse d'assurer les transmissions auprès des pères ou mères des enfants accueillis.

Ce comportement est incompatible avec une fonction au sein d'un Eaje exerçant une mission de service public. Il est de surcroît contraire aux principes de la Charte de la laïcité au regard de l'égalité entre les genres et serait de nature à justifier le déconventionnement de la part de la Caf ou de la Msa.

Le fait pour un homme de saluer ses collègues en leur serrant la main sauf celle de son unique collègue femme peut constituer un manquement à l'égalité entre les femmes et les hommes ou, de façon répétée, peut s'apparenter à une discrimination susceptible de constituer un des éléments matériels du harcèlement moral (article 222-33-2 du Code pénal).

Un salarié qui refuse d'exécuter les missions précitées commet une faute susceptible de faire l'objet d'une sanction.

2. RÈGLES APPLICABLES AUX USAGERS

• **La garantie de l'impartialité vis-à-vis des familles et de leur accueil sans discrimination**

Une famille ne peut se voir refuser l'accès en crèche en raison de ses convictions philosophiques, politiques ou religieuses. A l'inverse, aucune famille ne peut être privilégiée pour l'accès à une crèche financée par la Caf en raison de ces mêmes convictions.

• **La liberté de manifester ses convictions pour les familles accueillies**

Si la neutralité s'applique aux agents publics et salariés exerçant une mission de service public, elle ne s'applique pas aux usagers. En effet, le principe de laïcité leur garantit la liberté de conscience et la liberté de manifester leurs convictions et appartenances philosophiques, politiques ou religieuses, notamment par le port de signes ou vêtements dans les limites suivantes :

- ne pas troubler l'ordre public ;
- ne pas perturber le fonctionnement du service ;
- ne pas exercer une action de prosélytisme.

En outre, la dissimulation du visage (par un voile intégral, un casque ou une cagoule par exemple) est interdite, pour des raisons de sécurité, d'ordre public, et d'interaction sociale en application de la loi du 11 octobre 2010.

• **Les demandes d'adaptation des repas aux prescriptions et interdits religieux**

La fourniture des repas par les Eaje est, entre autres, l'occasion de promouvoir une alimentation équilibrée auprès des enfants, de proposer un éveil aux « goûts » et de prévenir les carences alimentaires.

Afin de ne pas exclure certains enfants du bénéfice du repas, les Eaje peuvent proposer des menus avec ou sans viande, sans demande de justification, mais à condition que cela ne génère pas une ségrégation spatiale au moment des repas.

Les régimes alimentaires médicaux ou antiallergiques sont respectés en conformité avec le certificat médical. Si l'établissement n'a pas les moyens de proposer un repas adapté à la prescription médicale, il peut être fourni par la famille.

• **L'évitement (ou demande d'évitement) des interactions avec des personnes d'un autre sexe pour des raisons religieuses**

Si un parent évite ou demande à éviter des interactions avec des personnes d'un autre sexe en raison de préceptes religieux, il convient en premier lieu de rechercher le dialogue. L'intérêt de l'enfant et le bon fonctionnement de l'équipement ne doivent pas être entravés par l'interprétation personnelle de convictions religieuses.

L'ensemble des personnels et les parents doivent avoir un but commun : l'intérêt de l'enfant et son épanouissement au sein de l'établissement (socialisation, éveil, accueil de qualité, etc.). Cet intérêt de l'enfant ne peut être entravé par une rupture de dialogue entre professionnels et parents en raison de convictions religieuses ou de différences des sexes.

Pour autant, le bon fonctionnement des Eaje exige un égal traitement des personnes quel que soit leur sexe. Une discrimination fondée sur le genre des personnes n'est pas acceptable. Ce principe devra, si besoin, être expliqué aux parents.

• **Le prosélytisme par les parents**

Les actes de prosélytisme (distribution de dépliants, appel à participer à telle ou telle manifestation religieuse, ...) peuvent perturber le fonctionnement des Eaje ou la liberté et la sérénité des autres familles accueillies. Dès lors, un rappel aux principes de la laïcité doit être effectué.

« La laïcité offre à chacune et chacun les conditions d'exercices de son libre arbitre et de la citoyenneté. Elle protège de toute forme de prosélytisme qui empêcherait chacune et chacun de faire ses propres choix. » (Charte de la laïcité, article 8).

Dans le cas d'un trouble persistant lié au comportement prosélyte d'une famille, l'exclusion peut être envisagée pour garantir la sérénité nécessaire au fonctionnement de l'Eaje.

• **L'organisation d'évènements lors de fêtes religieuses**

Les Eaje organisent traditionnellement des fêtes qui ont pris une dimension essentiellement culturelle et très largement vidée de signification religieuse éventuellement (père Noël, lapin et œufs de Pâques, Halloween, etc.).

En revanche, l'installation d'une crèche de la nativité dans un Eaje exerçant une mission de service public n'est pas autorisée car l'administration ne doit pas marquer d'adhésion à un culte (Cf. CE du 9 novembre 2016, Fédération départementale des libres penseurs de Seine-et-Marne n°395122).

PARTIE 2

Établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) gérés par une **personne privée n'exerçant pas une mission de service public**

Cette partie ne traite que des situations en accueil collectif dans des Eaje gérés par des associations, des mutuelles et des entreprises privées (entreprises de crèches, crèches d'entreprise, ...) pouvant bénéficier des financements des Caf ou des Msa, au titre de leurs investissements comme de leur fonctionnement.

Le guide ne traite pas les situations d'accueil individuel par des assistants maternels, exerçant à domicile ou en Maison d'assistants maternels, ou des gardes d'enfants à domicile employés par des particuliers. On se référera à ce sujet au guide « Parents et assistants maternels » proposé par l'Union nationale des Associations Familiales (Unaf) et l'Union fédérative nationale des associations des familles d'accueil et des assistants maternels (Ufnafaam) consultable sur le site de l'Observatoire national de la Laïcité.

Ce guide contribue à affirmer que la posture neutre est un gage de la qualité de l'accueil du jeune enfant. Comme l'indique le cadre national pour l'accueil du jeune enfant : « *Les professionnel(le)s sont invité.e.s à la neutralité philosophique, politique et religieuse dans les activités avec les enfants et leurs contacts avec les familles. Cette neutralité constitutive de la posture professionnelle, garantit le respect de la liberté de conscience des enfants et de leurs parents, dans un esprit d'accueil, fait d'écoute et de bienveillance, de dialogue et de respect mutuel, de coopération et de considération* »¹.

Ce guide en recommande le respect et vise particulièrement à aider les gestionnaires, directeurs, professionnels de la petite enfance à répondre aux questions relatives au respect du principe de laïcité et à faire face aux situations concrètes rencontrées dans la vie quotidienne des établissements.

Il précise les situations applicables :

- pour les salariés,
- pour les usagers.

Ce guide est téléchargeable sur les sites :

<http://www.mon-enfant.fr>

<http://www.laicite.gouv.fr>

¹ Extrait du Cadre national sur l'accueil du jeune enfant, page 5 : http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/Cadre_national_pour_l_ac-cueil_du_jeune_enfant.pdf

INTRODUCTION

Les Établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) constituent un des tous premiers lieux de socialisation des jeunes enfants. C'est notamment par son accueil en crèche que l'enfant découvre la vie en collectivité, le rapport à d'autres enfants et à d'autres adultes. Dès lors, au sein des Eaje, les enfants apprennent à vivre ensemble dans l'acceptation de l'autre, de la différence et du respect mutuel.

Les professionnels sont soumis aux exigences d'impartialité et de juste distance dans les activités avec les enfants et dans leurs contacts avec les familles. Ces exigences sont justifiées et proportionnées par la nature de leur tâche socio-éducative et permettent de garantir les mêmes conditions d'accueil, de pédagogie, d'éveil à tous les enfants, afin d'éviter toute forme de discrimination¹.

Dans le même temps, tous les parents et les enfants doivent pouvoir être accueillis dans les Eaje, quelles que soient la conviction religieuse de leurs parents. Ces derniers sont libres de manifester leurs convictions philosophiques, politiques et religieuses, à condition de ne pas troubler le bon fonctionnement de l'établissement ou de ne pas faire du prosélytisme.

Le respect de la charte de la laïcité par les Eaje financés par les Caf

Les Eaje financés par les Caf doivent respecter les principes énoncés dans la Charte de la Laïcité de la Branche Famille avec ses partenaires : « Les règles de vie et l'organisation des espaces et temps d'activités sont respectueux du principe de laïcité en tant qu'il garantit la liberté de conscience » Ces règles peuvent être précisées dans le règlement de fonctionnement. » (Charte de la laïcité de la Branche Famille avec ses partenaires, article 7).

La structure doit donc s'engager à :

- proposer des services et des activités ouvertes à tous les publics, en respectant un principe d'égalité d'accès et un principe de non-discrimination ;
- ne pas avoir d'activité obligatoire à caractère philosophique, politique, ou confessionnelle et à prévenir toute dérive sectaire.

¹ Guide de l'Observatoire de la laïcité « Guide laïcité et gestion du fait religieux dans les structures socio-éducatives » ;

Le projet d'établissement¹ (projet éducatif, projet social, horaires et jours d'ouverture, etc.) ainsi que les activités proposées doivent garantir l'accueil de tous les enfants sans discrimination. S'agissant d'instruments de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, les Eaje doivent être ouverts aux horaires habituels d'activité professionnelle de la majorité des parents, soit au moins du lundi matin au vendredi soir. Le principe d'ouverture à tous doit y être affirmé et l'effectivité de sa mise en œuvre doit être démontrée, quelle qu'elle soit l'appartenance philosophique, politique, spirituelle ou confessionnelle. Ce principe doit s'entendre comme une ouverture à tous les publics, sans discrimination à l'entrée ou exigence (de droit comme de fait) d'appartenir à une certaine communauté d'idées ou de croyance.

¹ Le projet d'établissement comprend notamment :

- un projet éducatif : il précise les dispositions prises pour assurer l'accueil, le soin, le développement, l'éveil et le bien-être des enfants ;
- un projet social : il précise notamment les modalités d'intégration de l'établissement dans son environnement social et les dispositions prises pour l'accueil des enfants de parents dans un parcours d'insertion professionnelle.

1. RÈGLES APPLICABLES AU PERSONNEL

• La non-discrimination à l'embauche en raison de convictions religieuses

Comme tous les salariés les personnels des Eaje ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination dans l'accès à l'emploi, à un stage, à une formation ou dans le cadre de leurs fonctions, en raison de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

« Chacun a le droit de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »
Préambule de la Constitution de 1958.

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison (...) de ses convictions religieuses. », Code du travail, article L.1132-1

• Les limites à la liberté de manifester ses convictions dans les Eaje privés

Dans les Eaje n'exerçant pas de mission de service public, « le droit de manifester ses convictions, tel que posé par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme n'est pas absolu, mais doit être concilié avec d'autres impératifs » (arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2005 n° 02-19831).

Les limitations ne doivent pas être générales et absolues : elles ne peuvent pas s'appliquer à tous les salariés, sans distinction de professions ou de missions. Ces limitations doivent être préalablement inscrites dans le règlement intérieur du gestionnaire ou dans une note de service ou encore dans une note d'organisation.

• Toute limitation doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché

Dans les Eaje n'exerçant pas une mission de service public, les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (articles L. 1121.1 et L. 1321.3 du code du travail).

La loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels confirme la jurisprudence de la Cour de cassation. Elle permet ainsi aux employeurs privés d'inscrire dans leur règlement intérieur des restrictions à la manifestation des convictions des salariés ou une politique de neutralité pour certains postes à la condition toutefois que cela soit justifié par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et qu'elles soient proportionnées au but recherché.

Ce principe a été confirmé par la Cour de Justice de l'Union Européenne dans un arrêt du 14 mars 2017.

Le gestionnaire peut introduire dans le règlement intérieur de l'établissement la clause type suivante :

Le gestionnaire est attaché au principe de liberté de conscience et de religion.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 1121-1 du Code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Cependant, compte tenu de la nature de l'activité auprès de jeunes enfants, il est demandé aux salariés de répondre aux exigences d'impartialité et de juste distance dans les activités avec les enfants et dans leurs contacts avec les familles.

Le règlement intérieur de la structure peut si nécessaire prévoir une politique de neutralité uniquement sur certains postes en contact avec les usagers si celle-ci est générale et indifférenciée (c'est-à-dire visant toutes les convictions et tous les salariés sur les postes concernés).

Si un salarié refuse cette politique de neutralité, l'employeur peut lui proposer tout en tenant compte des contraintes inhérentes à la structure et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec l'usager.

Les crèches familiales qui n'exercent pas une mission de service public sont soumises aux mêmes règles.

Les paragraphes ci-dessous détaillent les motifs pouvant justifier une limitation de la liberté de manifester ses convictions religieuses.

1 Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 novembre 2017 : « L'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ; qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ».

• **Les limitations justifiées par le respect des règles d'hygiène ou de sécurité**

La liberté de manifester ses convictions religieuses ne doit pas entraver les règles d'hygiène et de sécurité.

Cas concret : pour la préparation des repas, une tenue professionnelle spécifique est exigée pour respecter les conditions d'hygiène et de sécurité (au regard de la méthode Haccp)¹. Dans ce cadre, l'employeur peut obliger les professionnels en charge de la préparation et du service des repas à ne pas porter d'accessoires personnels (montre, bijoux, foulards, etc.).

• **Les limitations justifiées par la bonne organisation du service**

La liberté de manifester ses convictions religieuses ne doit pas entraver le bon fonctionnement du service et l'aptitude à la mission.

• **Les demandes de congés pour fêtes religieuses**

Le guide de la laïcité de la Caf de Seine Saint Denis exprime la position à adopter face à ce type de demande qui : « oblige le manager à considérer toute demande d'aménagement horaire ou de congé indépendamment du motif religieux invoqué par le salarié. Peu importe que le salarié justifie sa demande pour des raisons familiales, sportives, religieuses, ... La décision doit être prise au seul regard de l'impact de la demande sur l'organisation du travail et sur les critères définis par l'entreprise pour l'ordre des départs en congés ».

Il est possible de refuser des demandes de congés sollicitées en raison d'une fête religieuse si le personnel n'est plus en nombre suffisant pour accueillir les enfants et assurer le bon fonctionnement du service, ou si elles concernent un professionnel indispensable au fonctionnement de l'établissement.

Néanmoins il est opportun que :

- le ou la responsable de l'établissement encourage le dialogue entre les salariés afin d'obtenir un consensus sur le planning des congés garantissant le bon fonctionnement du service et le respect du taux d'encadrement au regard des qualifications exigées pour le bon fonctionnement de l'établissement ;
- en cas de désaccord entre les professionnels soit instauré un roulement des prises de congés afin de garantir une équité de traitement entre les salariés.

¹ Le système d'analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise, en abrégé système Haccp (Hazard Analysis Critical Control Point), est une méthode de maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires.

• **L'aménagement des horaires de travail pendant les périodes de jeûne**

Dans un établissement d'accueil de jeunes enfants, plus que partout ailleurs, la sécurité et la qualité de l'accueil des enfants est une priorité absolue. En fonction de quoi, sur le lieu de travail, les professionnels doivent toujours être en capacité d'assurer leurs missions et la sécurité des enfants accueillis. L'employeur doit y veiller.

Pendant les périodes de jeûne observé par certains salariés, et sous réserve du point précédent, un aménagement des horaires de travail d'un ou de plusieurs professionnel(s), à l'occasion de demandes individuelles, peut être étudié par le responsable de l'établissement, dans le respect du bon fonctionnement du service, du taux d'encadrement nécessaire et des qualifications minimales requises.

• **L'exercice de la prière sur le lieu de travail**

Pendant les horaires de travail, les professionnels doivent assurer les tâches pour lesquelles ils sont employés.

Pendant le temps de pause légal (pause méridienne), le salarié peut vaquer à des occupations personnelles.

Le salarié ne peut occuper sans autorisation de son employeur une pièce pour effectuer une prière. L'employeur n'est pas tenu de faire droit à une telle demande.

Enfin, l'exercice d'une prière ne peut s'effectuer dans une pièce en présence des enfants, des parents ou des autres salariés pour éviter tout acte de prosélytisme.

Les autres demandes

• **L'évitement de toute personne du sexe opposé**

L'évitement d'une personne de sexe opposé peut être observé si :

- un ou une salarié refuse de collaborer, d'adresser la parole à un ou une collègue, ou responsable ;
- un ou une salarié refuse d'assurer les transmissions auprès des pères ou mères des enfants accueillis.

La manifestation des convictions religieuses ne doit pas entraver l'exécution des missions.

Un salarié qui refuse d'exécuter les missions précitées commet une faute susceptible de faire l'objet d'une sanction.

Le fait pour un homme de saluer ses collègues en leur serrant la main sauf celle de son unique collègue femme peut constituer un manquement à l'égalité entre les femmes et les hommes ou, de façon répétée, peut s'apparenter à une discrimination susceptible de constituer un des éléments matériels du harcèlement moral (article 222-33-2 du Code pénal)¹.

Des comportements contraires aux principes de la Charte de la laïcité au regard de l'égalité entre les genres sont de nature à justifier le déconventionnement de la part de la Caf ou de la Msa.

• **L'interdiction de toute forme de prosélytisme de la part des salariés**

Le prosélytisme ne se caractérise pas par le seul port d'un signe religieux, mais désigne le « zèle » déployé par une personne pour recruter des adeptes ou pour tenter d'imposer ses idées.

Les responsables d'Eaje, les salariés et les bénévoles ne peuvent faire pression sur d'autres ou abuser de leur droit d'expression pour imposer leurs convictions.

« Pour les salariés et les bénévoles, tout prosélytisme est proscrit. » (Charte de la laïcité, article 7).

• **Les règles applicables aux intervenants extérieurs**

Les intervenants extérieurs à la structure en contact avec les enfants et les familles sont tenus aux mêmes obligations que le personnel de l'Eaje (médecin, psychologue, animateurs/intervenants pour une activité au sein de la crèche, agents de service, etc.).

Pour les prestataires (agents d'entretien par exemple), le principe de la liberté de manifester ses convictions religieuses s'applique (sous réserve des règles d'hygiène et de sécurité précitées). Toutefois, s'ils sont en contact avec les enfants ou les familles, il peut leur être demandé de répondre aux exigences d'impartialité et de juste distance.

¹ Rappel du cadre légal permettant de sanctionner les agissements contraires aux exigences minimales de la vie en société.

2. RÈGLES APPLICABLES AUX FAMILLES

• La garantie de l'impartialité vis-à-vis des familles et de leur accueil sans discrimination

Une famille ne peut se voir refuser l'accès dans un Eaje en raison de ses convictions philosophiques, politiques ou religieuses. A l'inverse, aucune famille ne peut être privilégiée pour l'accès à un Eaje financé par la Caf en raison de ces mêmes convictions.

• La liberté de manifester ses convictions pour les familles accueillies

Le principe de laïcité garantit à chacun, dans l'Eaje la liberté de manifester ses convictions philosophiques, politiques ou religieuses, notamment par le port de signes ou vêtements dans les limites suivantes :

- ne pas troubler l'ordre public ;
- ne pas perturber le fonctionnement du service ;
- ne pas exercer une action de prosélytisme.

En outre, la dissimulation du visage (par un voile intégral, un casque ou une cagoule par exemple) est interdite, pour des raisons de sécurité et d'ordre public, et d'interaction sociale en application de la loi du 11 octobre 2010.

• Les demandes d'adaptation des repas aux prescriptions et interdits religieux

La fourniture des repas par les Eaje est, entre autres, l'occasion de promouvoir une alimentation équilibrée auprès des enfants, de proposer un éveil aux « goûts » et de prévenir les carences alimentaires.

Afin de ne pas exclure certains enfants du bénéfice du repas les Eaje peuvent proposer des menus avec ou sans viande, sans demande de justification, mais à condition que cela ne génère pas une ségrégation spatiale au moment des repas.

Les régimes alimentaires médicaux ou anti-allergiques sont respectés en conformité avec le certificat médical. Si l'établissement n'a pas les moyens de proposer un repas adapté à la prescription médicale, il peut être directement fourni par la famille.

- **L'évitement (ou demande d'évitement) des interactions avec des personnes d'un autre sexe pour des raisons religieuses**

Si un parent évite ou demande à éviter des interactions avec des personnes d'un autre sexe en raison de préceptes religieux, il convient en premier lieu de rechercher le dialogue. L'intérêt de l'enfant et le bon fonctionnement de l'équipement ne doivent pas être entravés par l'expression de convictions religieuses.

L'ensemble des personnels et les parents doivent avoir un but commun : l'intérêt de l'enfant et son épanouissement au sein de l'établissement (socialisation, éveil, accueil de qualité, etc.). Cet intérêt de l'enfant ne peut être entravé par une rupture de dialogue entre professionnels et parents en raison de convictions religieuses ou de différences des sexes.

Pour autant, le principe de Laïcité exige un égal traitement des personnes quel que soit leur sexe. Une discrimination fondée sur le genre des personnes n'est pas acceptable. Ce principe devra, si besoin, être expliqué aux parents.

- **Le prosélytisme par les parents**

Les actes de prosélytisme peuvent perturber le fonctionnement des Eaje ou la liberté et la sérénité des autres familles accueillies. Dès lors, un rappel des règles de vie commune et du principe de laïcité doit être effectué.

« La laïcité offre à chacune et chacun les conditions d'exercices de son libre arbitre et de la citoyenneté. Elle protège de toute forme de prosélytisme qui empêcherait chacune et chacun de faire ses propres choix. » (Charte de la laïcité, article 8).

Dans le cas d'un trouble persistant lié au comportement prosélyte d'une famille, l'exclusion peut être envisagée pour garantir la sérénité nécessaire au fonctionnement de l'Eaje et le maintien du conventionnement avec la Caf ou la Msa.

- **L'organisation d'évènements lors de fêtes religieuses**

Les Eaje organisent traditionnellement des fêtes qui ont pris une dimension essentiellement culturelle et très largement vidée de signification religieuse éventuelle (père Noël, lapin et œufs de Pâques, Halloween, etc.).

Dans une logique de découverte et partage des cultures, le ou la responsable peut accepter d'organiser un évènement à l'occasion d'autres fêtes ou commémorations.

ANNEXES

La branche Famille, la solidarité et la Laïcité

La Laïcité garantit la liberté de conscience, la liberté de croire ou de ne pas croire. Elle permet à chacun d'exprimer ses convictions publiquement dans le respect de l'ordre public et la liberté d'autrui.

La laïcité est un principe affirmé dans l'article premier de la Constitution de 1958 : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances... ».

Ce principe induit :

- la liberté de conscience et la liberté des cultes ;
- la séparation des Églises et de l'État ;
- l'égalité de tous devant la loi et la non-discrimination entre les citoyens quelles que soient leurs croyances ou leurs convictions.

La laïcité permet ainsi la coexistence de toutes les convictions philosophiques, politiques ou religieuses, sous réserve du respect de l'ordre public ; elle permet ainsi un vivre ensemble pacifié.

Par ailleurs la Convention internationale des droits de l'enfant ratifiée par la France en 1990 définit que « Les États parties respectent le droit de l'enfant à la liberté de pensée, de conscience et de religion » (article 14).

La branche Famille de la Sécurité sociale est au cœur des politiques de solidarité et de cohésion sociale. Elle favorise le vivre ensemble, le respect et la fraternité entre tous les membres de la communauté nationale.

Depuis 2015, elle se mobilise tout particulièrement, aux côtés du Gouvernement et avec l'ensemble de ses partenaires, pour renforcer la diffusion des valeurs de la République.

Cette mobilisation de tous les acteurs s'est traduite en 2015 par l'adoption d'une « Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires » qui constitue un document de référence, et place la Laïcité au cœur de l'action de la branche Famille et des services offerts aux familles financés par les Caf et la Msa. L'application de la Charte de la laïcité de la Branche Famille avec ses partenaires doit donc être déclinée de façon concrète dans tous les domaines dans lesquels les Caf et les Msa apportent, sur les deniers publics, un financement aux activités sociales de leur ressort.

Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires



PRÉAMBULE

La branche Famille et ses partenaires, considérant que l'ignorance de l'autre, les injustices sociales et économiques et le non-respect de la dignité de la personne sont le terreau des tensions et replis identitaires, s'engagent par la présente charte à respecter les principes de la laïcité tels qu'ils résultent de l'histoire et des lois de la République.

Au lendemain des guerres de religion, à la suite des Lumières et de la Révolution française, avec les lois scolaires de la fin du XIX^e siècle, avec la loi du 9 décembre 1905 de « Séparation des Églises et de l'État », la laïcité garantit tout d'abord la liberté de conscience, dont les pratiques et manifestations sociales sont encadrées par l'ordre public. Elle vise à concilier liberté, égalité et fraternité en vue de la concorde entre les citoyens. Elle participe du principe d'universalité qui fonde aussi la Sécurité sociale et a acquis, avec le préambule de 1946, valeur constitutionnelle. L'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose d'ailleurs que « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous

les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

L'idéal de paix civile qu'elle poursuit ne sera réalisé qu'à la condition de s'en donner les ressources, humaines, juridiques et financières, tant pour les familles, qu'entre les générations, ou dans les institutions. À cet égard, la branche Famille et ses partenaires s'engagent à se doter des moyens nécessaires à une mise en œuvre bien comprise et attentionnée de la laïcité. Cela se fera avec et pour les familles et les personnes vivant sur le sol de la République quelles que soient leur origine, leur nationalité, leur croyance.

Depuis soixante-dix ans, la Sécurité sociale incarne aussi ces valeurs d'universalité, de solidarité et d'égalité. La branche Famille et ses partenaires tiennent par la présente charte à réaffirmer le principe de laïcité en demeurant attentifs aux pratiques de terrain, en vue de promouvoir une laïcité bien comprise et bien attentionnée. Élaborée avec eux, cette charte s'adresse aux partenaires, mais tout autant aux allocataires qu'aux salariés de la branche Famille.

ARTICLE 1

LA LAÏCITÉ EST UNE RÉFÉRENCE COMMUNE

La laïcité est une référence commune à la branche Famille et ses partenaires. Il s'agit de promouvoir des liens familiaux et sociaux apaisés et de développer des relations de solidarité entre et au sein des générations.

ARTICLE 2

LA LAÏCITÉ EST LE SOCLE DE LA CITOYENNETÉ

La laïcité est le socle de la citoyenneté républicaine, qui promeut la cohésion sociale et la solidarité dans le respect du pluralisme des convictions et de la diversité des cultures. Elle a pour vocation l'intérêt général.

ARTICLE 3

LA LAÏCITÉ EST GARANTE DE LA LIBERTÉ DE CONSCIENCE

La laïcité a pour principe la liberté de conscience. Son exercice et sa manifestation sont libres dans le respect de l'ordre public établi par la loi.

ARTICLE 4

LA LAÏCITÉ CONTRIBUE À LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE ET À L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS

La laïcité contribue à la dignité des personnes, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'accès aux droits et au traitement égal de toutes et de tous. Elle reconnaît la liberté de croire et de ne pas croire. La laïcité implique le rejet de toute violence et de toute discrimination raciale, culturelle, sociale et religieuse.

ARTICLE 5

LA LAÏCITÉ GARANTIT LE LIBRE ARBITRE ET PROTÈGE DU PROSÉLYTISME

La laïcité offre à chacune et à chacun les conditions d'exercice de son libre arbitre et de la citoyenneté. Elle protège de toute forme de prosélytisme qui empêcherait chacune et chacun de faire ses propres choix.

ARTICLE 6

LA BRANCHE FAMILLE RESPECTE L'OBLIGATION DE NEUTRALITÉ DES SERVICES PUBLICS

La laïcité implique pour les collaborateurs et administrateurs de la branche Famille, en tant que participant à la gestion du service public, une stricte obligation de neutralité ainsi que d'impartialité. Les salariés ne doivent pas manifester leurs convictions philosophiques, politiques et religieuses. Nul salarié ne peut notamment se prévaloir de ses convictions pour refuser d'accomplir une tâche. Par ailleurs, nul usager ne peut être exclu de l'accès au service public en raison de ses convictions et de leur expression, dès lors qu'il ne perturbe pas le bon fonctionnement du service et respecte l'ordre public établi par la loi.

ARTICLE 7

LES PARTENAIRES DE LA BRANCHE FAMILLE SONT ACTEURS DE LA LAÏCITÉ

Les règles de vie et l'organisation des espaces et temps d'activités des partenaires sont respectueux du principe de laïcité en tant qu'il garantit la liberté de conscience. Ces règles peuvent être précisées dans le règlement intérieur. Pour les salariés

et bénévoles, tout prosélytisme est proscrit et les restrictions au port de signes, ou tenues, manifestant une appartenance religieuse sont possibles si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché.

ARTICLE 8

AGIR POUR UNE LAÏCITÉ BIEN ATTENTIONNÉE

La laïcité s'apprend et se vit sur les territoires selon les réalités de terrain, par des attitudes et manières d'être les uns avec les autres. Ces attitudes partagées et à encourager sont : l'accueil, l'écoute, la bienveillance, le dialogue, le respect mutuel, la coopération et la considération. Ainsi, avec et pour les familles, la laïcité est le terreau d'une société plus juste et plus fraternelle, porteuse de sens pour les générations futures.

ARTICLE 9

AGIR POUR UNE LAÏCITÉ BIEN PARTAGÉE

La compréhension et l'appropriation de la laïcité sont permises par la mise en œuvre de temps d'information, de formations, la création d'outils et de lieux adaptés. Elle est prise en compte dans les relations entre la branche Famille et ses partenaires. La laïcité, en tant qu'elle garantit l'impartialité vis-à-vis des usagers et l'accueil de tous sans aucune discrimination, est prise en considération dans l'ensemble des relations de la branche Famille avec ses partenaires. Elle fait l'objet d'un suivi et d'un accompagnement conjoints.

Adoptée par le Conseil d'administration de la Cnaf le 1^{er} septembre 2015.

La Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires a été votée par le conseil d'administration de la Cnaf le 1^{er} septembre 2015. Elle s'appuie sur la volonté «de promouvoir des liens familiaux et sociaux apaisés et de développer des relations de solidarité et de tolérance entre et au sein des générations. »

La Charte, composée d'un préambule et de 9 articles, rappelle que la laïcité « vise à concilier liberté, égalité et fraternité, en vue de garantir la concorde entre les citoyens », qu'elle « a pour principe la liberté de conscience. Son exercice et sa manifestation sont libres dans le respect de l'ordre public », et qu'elle « reconnaît la liberté de croire et de ne pas croire. Elle implique le rejet de toute violence et de toute discrimination raciale, culturelle, sociale et religieuse. »

Elle définit également les principes que les établissements et services financés par la branche Famille doivent appliquer et respecter, à savoir :

- le respect de la dignité humaine et des convictions de chacun ;
- la laïcité et la neutralité du service public ;
- l'égalité, la liberté et la fraternité ;
- la solidarité, la mixité et la cohésion sociale ;
- la participation et le partenariat.

Afin de préciser les modalités de mise en œuvre de la Charte de la laïcité avec les partenaires, une circulaire de la Cnaf du 8 novembre 2017¹ détaille les dispositions obligatoires à respecter, en particulier la prise en compte de la Charte de la laïcité dans le cadre des conventions de financements et le respect du principe de Laïcité au sein des structures financées par la branche Famille.

Par ailleurs, cette circulaire Cnaf précise qu'en cas de manquement au respect de la Charte, une commission du Comité consultatif et de suivi de la Charte de la laïcité, siégeant à la Cnaf peut être saisie par la Caf. Cette commission restreinte formule un avis motivé quant aux modalités de poursuite des relations partenariales, ou d'interruption des relations conventionnelles.

Après l'adoption de la Charte de la laïcité, la branche Famille et ses partenaires ont souhaité donner des outils très opérationnels pour répondre aux questions pratiques posées en la matière dans les différentes structures financées par les Caf.

C'est l'objet du présent guide à destination des professionnels exerçant au sein des établissements d'accueil du jeune enfant.

¹ <http://www.caf.fr>

REMERCIEMENTS AUX CONTRIBUTEURS DE CE GUIDE

Ce guide a été élaboré par la Caisse nationale des Allocations familiales en concertation, avec des représentants de/du :

- l'Observatoire de la laïcité ;
 - l'Association des Maires de France (Amf) ;
 - l'Union nationale des centres communaux d'action sociale (Unccas) ;
 - Service départemental de Protection maternelle et infantile du Conseil départemental des Hauts-de-Seine ;
 - l'Association des collectifs enfants parents professionnels (Acepp) ;
 - Accent petite enfance (collectif des acteurs non lucratifs) ;
 - Familles rurales
 - la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (Fehap) ;
 - la Fédération Nationale des Associations pour la Petite Enfance ;
 - la Fédération française des entreprises de crèches (Ffec) ;
 - la Caisse centrale de Mutualité sociale agricole ;
 - les caisses d'Allocations familiales de l'Aube, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Nord.
-



Caisse nationale des Allocations familiales

32 avenue de la Sibelle
75685 Paris Cedex 14