

# CHARTRE DE LA LAÏCITÉ

OCTOBRE 2012



**Apsis - Emergence** Association

## La Laïcité dans l'association APSIS EMERGENCE

Ce document a pour objectif de réunir des propositions visant à trouver, au sein de l'association, un point d'équilibre entre la protection de la liberté de conscience des individus qui la composent et le respect des limites nécessaires à la bonne exécution du contrat de travail.

Il s'agit de concilier le respect des droits individuels et des droits collectifs. Les demandes des salariés doivent pouvoir être satisfaites dans les limites assignées par la loi et les règlements, dans le cadre d'un « vivre ensemble » garantissant la cohésion sociale et le bon fonctionnement de l'association.

Il convient de rappeler que, conformément à ses statuts, « l'association ne poursuit aucun but lucratif, politique ou religieux. Elle garantit les principes de liberté de conscience et de non discrimination à l'égard de ses membres, des salariés et des publics ciblés. » (Article 2 des statuts de l'association)

Après avoir effectué un rappel des trois piliers légaux permettant d'approcher la notion de laïcité – la liberté et ses manifestations, la non discrimination, les obligations de sécurité de l'employeur – nous préciserons les engagements réciproques de l'association et des salariés.

En annexe, nous développerons les situations pratiques (dont la liste n'est pas exhaustive) qui se sont présentées jusqu'à ce jour, accompagnées de la position collégiale adoptée.

### 1. LE PRINCIPE DE LIBERTÉ DANS LES TEXTES

La loi de séparation des Églises et de l'État du 9 décembre 1905 affirme les principes fondamentaux de la laïcité qui sont :

- Liberté de conscience et de croyance.
- Égalité de droits et de traitement : il n'y a pas une religion supérieure aux autres.
- Autonomie du pouvoir de l'État et du pouvoir religieux.

La Convention des droits de l'homme et du citoyen précise, dans son article 10, que « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi ».

Dans le prolongement de l'esprit de cette Convention, la Constitution de 1958 souligne que si la liberté de conscience et de croyance est absolue, en revanche, la liberté de manifester sa religion peut être limitée afin de pouvoir la concilier avec d'autres principes ou libertés d'égale valeur.

Du point de vue professionnel, les articles du code du travail L.1121-1 et L.1321-3 permettent à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions à la liberté du salarié de manifester sa religion, dans la mesure où elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.

Dans sa délibération de principe 2009-117, du 6 avril 2009, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations rappelle que « le salarié ne peut invoquer des prescriptions religieuses pour refuser d'exécuter tout ou partie de ses missions contractuelles ou pour se soustraire à ses obligations légales et réglementaires. De même, la liberté de religion et de conviction du salarié n'autorise pas l'abus du droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pression à l'égard des autres salariés ».

## 2. LE PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

### PROFESSIONNELLE DANS LES TEXTES

L'Article L1132-1 du code du travail énonce que

« 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Ainsi, constitue une discrimination directe le fait de traiter, pour l'un de ces motifs, une personne de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

### 3. LES OBLIGATIONS DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de l'entreprise.

Cette obligation s'attache au contrat de travail lui-même. Par conséquent, l'employeur ne doit pas seulement mettre en œuvre les moyens destinés à diminuer le risque de maladie professionnelle ou encore d'accident professionnel, il doit également empêcher qu'un salarié soit victime d'une telle maladie ou d'un tel accident. Il est devenu en quelque sorte responsable de la sécurité de ses salariés en matière d'hygiène et de sécurité. Par conséquent, lorsque l'obligation de résultat n'est pas remplie, la responsabilité du chef d'entreprise peut être engagée devant le juge civil.

Au niveau de la jurisprudence, l'employeur peut modifier les conditions de travail d'un salarié pour des raisons de sécurité.

Ainsi l'article L 4121-3(du code du travail) stipule que « l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ». De plus lorsque « il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité » (article L 4121-4)

### 4. LES ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES

L'association s'engage à respecter la liberté de conscience de tous les salariés à la condition qu'elle ne porte pas atteinte :

- aux obligations du contrat de travail
- à la nécessaire neutralité professionnelle
- aux principes éducatifs prônés par le projet associatif et les différents projets de service.

Les salariés s'engagent, dans le cadre de leur contrat de travail :

- à respecter la liberté de conscience de leurs collègues et des usagers
- à faire preuve de neutralité dans leur posture professionnelle
- à respecter les projets associatifs et de service.

## ANNEXE

Cette annexe comporte l'analyse des situations concrètes qui ont permis de poser la question de la laïcité au sein de l'association. Son contenu n'est pas exhaustif.

Il est révisable annuellement à titre systématique ou ponctuellement devant une situation nouvelle que l'éclairage de la charte ne permettrait pas de résoudre simplement.

### 1. ABSENCE DE TOUT OU PARTIE D'UNE ÉQUIPE

Un salarié peut demander une autorisation d'absence pour « convenance personnelle » (en dehors de ses congés annuels ou RTT) sans avoir à en préciser le motif.

Tous les membres d'une équipe peuvent s'absenter le même jour sans justification de motif, à condition qu'il n'y ait pas ce jour-là une obligation professionnelle à respecter : réunion avec un partenaire, une famille, un jeune, une permanence à assurer etc.

Ce type d'absence doit toutefois rester exceptionnelle.

### 2. LES SÉJOURS

Le séjour est un support pédagogique de prévention et d'éducation, optionnel donc non obligatoire, et qui ne peut être centré sur un contenu « communautaire ».

Les salariés qui choisissent d'organiser un séjour s'engagent à respecter certaines règles :

- Participer activement à la vie quotidienne et aux activités des jeunes qu'ils encadrent.
- Respecter les rythmes officiellement adaptés aux enfants et adolescents : durée de sommeil, heures de lever et de coucher, horaire des repas. Ces rythmes ne peuvent en aucun cas être modifiés en raison des opinions et pratiques personnelles des accompagnateurs.
- Organiser les repas en essayant de concilier les normes nutritionnelles, les goûts et les demandes individuelles. En particulier, les restrictions alimentaires liées aux croyances ou aux habitudes culturelles de certains ne doivent pas être imposées à l'ensemble du groupe. Elles doivent faire l'objet d'une discussion éclairée avec les usagers et leur famille, avant de partir en séjour, et toujours laisser la place aux diverses options quand cela est possible.

### 3. LES ENGAGEMENTS POLITIQUES

Il est strictement interdit de mener une action de militant politique sur son lieu de travail.

### 4. LES SIGNES EXTÉRIEURS

Les signes extérieurs signant une appartenance à un groupe politique ou religieux sont à porter de manière discrète et sans aucune ostentation.

### 5. LE PARTENARIAT AVEC LES ASSOCIATIONS CONFESIONNELLES

Un partenariat ponctuel est possible à condition que ces associations soient agréées par les autorités administratives compétentes, à savoir qu'elles respectent la liberté de conscience, la mixité sociale et sexuelle, le principe de solidarité et la lutte contre toutes les formes de discrimination.