

La laïcité à l'ADSEA 28

1. Le principe de laïcité

La laïcité est un pilier sur lequel s'est construit le pacte social de la République française. De la fin du 18^{ème} siècle jusqu'à nos jours, sa construction tisse une longue histoire dont nous héritons aujourd'hui. Cette histoire est celle de la recherche d'un compromis entre les institutions religieuses, la République et les citoyens et citoyennes français et françaises. La laïcité émerge de la recherche d'équilibre entre des idéaux parfois difficiles à concilier :

- Le respect de la liberté de conscience de tous les citoyens et citoyennes.
- L'émancipation des citoyens et des citoyennes de principes contraire à la dignité humaine ou aux principes des droits humains.
- La protection de la République vis-à-vis des tentatives de domination des cultes.
- La protection des cultes vis-à-vis de la domination de l'État sur leur fonctionnement.

Aujourd'hui, la laïcité n'est pas définie dans la loi et elle est convoquée très régulièrement dans le débat public et dans les médias. L'absence de définition implique une pluralité de représentations et d'interprétations différentes, voire divergentes. Cela rend son application souvent complexe et sujette à débat.

La laïcité est mentionnée dans le premier article de la constitution de la Ve République : « 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... ».

Cette mention ne dit pas ce qu'est la laïcité, on peut cependant reprendre la définition proposée par l'Observatoire de la laïcité :

« La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres, mais la liberté d'en avoir une. La laïcité n'est pas une conviction, mais le principe qui les autorise toutes, sous réserve du respect de l'ordre public. »

Cette définition, reprise aujourd'hui par tous les ministères, permet de rappeler que la laïcité est un principe et non une valeur, essentiel de la République. On peut la prolonger par la définition proposée par Jean Baubérot. Pour l'historien de la laïcité, la laïcité obéit à deux objectifs, le respect de la liberté de conscience de chacun, de croire ou de ne pas croire et l'égalité de tous et de toutes quelles que soient ses convictions. Pour faire vivre ces deux objectifs, la République se dote de deux moyens, la séparation des religions et de l'État (l'état ne régit pas le fonctionnement des cultes, les religions ne régissent pas le fonctionnement de la République) et la neutralité des fonctions publiques d'État et des délégués de service public vis-à-vis des religions (les représentants de l'État ne manifestent pas leur religion).

La laïcité s'impose à tous et à toutes et s'adapte au statut de chacun : citoyens, citoyennes, associations confessionnelles, associations non confessionnelles, collectivités territoriales, État. La laïcité s'impose donc au travail social. Il ne peut se confondre avec le principe de neutralité, tel qu'il s'impose aux différents services de la fonction publique et aux structures ayant une délégation de service public.

2. Travail social et laïcité

Il peut être utile de rappeler la définition du travail social adoptée par le Haut-conseil du travail social en 2017 :



A.D.S.E.A. 28

« Le travail social s'inscrit historiquement dans les valeurs républicaines, le respect des droits de l'homme et du citoyen et la Constitution. Les principes de solidarité, de justice sociale, de laïcité, de responsabilité collective, et le respect des différences, des diversités, de l'altérité sont au cœur du travail social. »

La laïcité est donc bien constitutive du travail social, on peut toutefois préciser la manière dont elle s'impose. Dans un avis du 9 décembre 2015, le Conseil Supérieur du Travail Social rappelle :

« La laïcité, en France, organise ce qui est commun à tous les humains, par-delà leurs différences d'options spirituelles ou philosophiques, leurs croyances ou non-croyances, dans la sphère publique. Elle affirme le principe de la liberté de conscience, étayée sur une autonomie de jugement, ainsi que la stricte égalité des droits de tous ». Le CSTS ajoute « la laïcité affranchit de toute emprise exercée au nom d'une religion ou d'une idéologie particulière et préserve la société de tout morcellement ».

Dans un rapport faisant suite aux attentats de 2015, « Valeurs républicaines, laïcité et prévention des dérives radicales dans le champ du travail social », Michel Thierry, alors vice-président du Conseil supérieur du travail social rappelle que la laïcité :

« est une condition essentielle de la cohésion sociale. La laïcité n'est pas hostile aux religions, ce n'est pas la religion des antireligieux ; la laïcité n'exclut pas, elle est par nature inclusive. C'est un message difficile à faire passer face à des discours intégristes qui ont du mal à accepter tolérance et diversité religieuse, ou qui ne peuvent supporter que la loi civile commune puisse l'emporter sur ce qu'ils estiment être une loi divine. Les travailleurs sociaux sont confrontés de plein fouet à ce type de difficultés, surgissant en quelques années dans une société qui s'était largement sécularisée, interpellant parfois rudement leur volonté d'écoute et de dialogue. »

Les événements de ces dernières années ont en effet renforcé les clivages et polarisé la société française. Le travail social s'est trouvé au cœur de cette polarisation et une association du secteur social ne peut s'exonérer d'une réflexion sur la question suivante : comment souhaitons-nous faire vivre le principe de laïcité au sein de notre association ?

3. La laïcité à l'ADSEA 28

L'ADSEA 28 est une association d'intérêt général née en 1918 pour répondre à l'attente de protection de l'enfance et de l'adolescence en danger moral. En 1944 elle rejoint le mouvement national des Sauvages et prend le nom d'ADSEA 28 en 1956. L'origine non confessionnelle de l'association constitue un héritage important de l'association qui la distingue d'autres associations.

Les valeurs et principes de l'association sont la solidarité, la dignité, la laïcité et la responsabilité. L'ADSEA 28 fonde son action sur l'accompagnement des problématiques sociales en participant et contribuant à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques sociales à tous les échelons de ses représentations. Elle garantit l'individualisation des réponses apportées au regard des besoins des personnes en difficulté par une diversification de ses modes d'approche, d'interventions et de prises en charge. Il s'agit de soutenir l'émancipation citoyenne des plus fragiles (enfants, ado, jeunes adultes, familles...) par un accompagnement respectueux et bienveillant de leur individualité. La diversité des services et établissements de l'ADSEA28, nous amène à prendre en compte le public avec sa singularité et à ce titre proposer une posture et une culture professionnelle commune au cœur desquels se trouve le principe de laïcité.



A.D.S.E.A. 28

L'ADSEA 28 accueille, reconnaît et respecte toutes les identités dans leur diversité, tant chez les personnes accompagnées que chez les salariés. Elles constituent une richesse et une ressource dans l'accompagnement au profit du vivre ensemble. L'ADSEA 28 considère que l'identité religieuse fait partie de l'identité de la personne accompagnée et de ses représentants légaux. Les besoins d'accompagnement spirituel et religieux font partie des missions des professionnels de l'ADSEA 28 dans le respect du principe fondamental de la liberté de conscience et des principes énoncés dans la convention internationale des droits de l'enfant.

Pour faire vivre cette liberté de conscience et répondre aux besoins spirituels des personnes accompagnées, l'ADSEA 28 demande à ses salariés en contact avec le public d'adopter une posture de neutralité. Par neutralité, nous entendons le refus du prosélytisme et de tout jugement de valeur. La neutralité n'est pas de l'indifférence, mais plutôt un plein état de conscience à l'écoute de l'autre permettant d'aller vers l'impartialité.

Ce principe se veut adapté aux différentes structures de l'association, aux contextes professionnels, à la diversité des publics accompagnés et aux différentes modalités d'accompagnement. Ainsi les restrictions instaurées par le règlement intérieur sont en adéquation avec la poursuite de nos missions et conformes à notre objet social.

4. Foire aux questions

Cette partie a vocation à évoluer en fonction des questions qui se posent au conseil d'administration, à la direction, aux salariés et aux personnes accompagnées. Les questions posées ainsi que les réponses ont été travaillées par un groupe de travail composé de membres du conseil d'administration, de la direction générale et de cadres de l'association. Elles constituent un guide associatif sur les questions de laïcité, mais ne se substituent pas à la nécessaire adaptation des principes exposés ci-dessous à la spécificité de chaque situation.

1. L'association fournit-elle des repas confessionnels ?

L'association rappelle que le temps du repas est un moment éducatif fondamental. Elle tient à rappeler de la même manière qu'il ne peut y avoir d'imposition de repas confessionnel pour un enfant ou un salarié qui n'en fait pas la demande.

Rappel du cadre juridique

Aucun cadre juridique n'impose ni n'interdit la délivrance de repas confessionnel. Un avis de l'observatoire de la laïcité concernant les établissements de santé estime qu'une structure doit s'efforcer de trouver des alternatives à la nourriture que ne consommeraient pas certains patients¹.

La position de l'ADSEA 28

Chaque service est responsable, en fonction de ses moyens et de son organisation d'adapter la fourniture de repas aux demandes de l'enfant et du détenteur de l'autorité parentale. Cela s'applique aussi aux assistant.e.s familiaux.

¹ Guide « Laïcité et gestion du fait religieux dans les établissements publics de santé », Observatoire de la laïcité, 2018.



A.D.S.E.A. 28

Les repas peuvent être préparés par un prestataire extérieur. Les régimes alimentaires des jeunes accueillis sont inscrits dans le DIPC et renseignés lors des commandes de repas. Des repas de substitution sont proposés le cas échéant. Cette organisation concerne les jeunes accueillis ainsi que les salariés concernés par les temps de repas.

2. L'association adapte-t-elle son organisation lors des périodes de jeûne religieux

Il convient de distinguer ici la pratique du jeûne pour les salariés de la pratique du jeûne pour le public accompagné.

Pour les salariés

Rappel du cadre juridique

Le respect de la pratique religieuse du salarié est un devoir de l'employeur. Ce respect est encadré par :

- Les limitations posées dans le règlement intérieur (Article L-1121-1)
- L'interdiction du prosélytisme
- L'intérêt de la personne accompagnée

La position de l'ADSEA 28

La pratique du jeûne ne constitue pas un problème à partir du moment où cela ne nuit pas à la continuité et à la nécessité du service et à la qualité de l'accompagnement. Les salariés concernés devront assurer l'accompagnement éducatif et notamment l'encadrement des repas.

Pour les personnes accompagnées

Rappel du cadre juridique

Le respect de la pratique religieuse des personnes accueillies est un droit essentiel.

La position de l'ADSEA 28

L'adaptation des services aux périodes de jeûne religieux est une nécessité lorsque le public le demande. Cette adaptation doit :

- être pensée dans le règlement de fonctionnement du service
- être préparée en amont de la période en réunion de service
- être adaptée en fonction des possibilités d'organisation du service
- être autorisée par le détenteur de l'autorité parentale

Accueil éducatif de Jour

Les jeunes accueillis peuvent pratiquer le jeûne. Ils sont invités à se rendre sur le temps de repas au foyer des jeunes situé au Château à proximité même de la salle de restauration permettant ainsi le maintien de l'accompagnement éducatif. L'équipe éducative est attentive à toute difficulté rencontrée ou besoin particulier durant cette période sur le plan de la santé notamment. Cette attention fait l'objet d'une information auprès du jeune et de sa famille.

Services d'hébergement

La pratique est facilitée dans la limite du respect du rythme de la vie collective et de l'état de santé de la personne accueillie. Les horaires sont adaptés avec une limitation de ces derniers afin de préserver le sommeil des personnes accompagnées et la compatibilité avec la poursuite de la scolarité et/ou la formation professionnelle.



A.D.S.E.A. 28

Comment respecter les pratiques religieuses de l'enfant placé dans une famille d'accueil ?

Le statut de l'assistant.e familial.e est spécifique puisqu'elle/il est à la fois salariée de l'association et qu'elle exerce son métier dans le cadre de son domicile privé. Le respect de la vie privée de la famille d'accueil est une nécessité qui ne peut toutefois empiéter sur le respect de la liberté de conscience et de culte de l'enfant et de son tuteur légal.

Rappel du cadre juridique

La liberté religieuse est un des aspects rappelés dans la convention internationale des droits de l'enfant. L'article 30 rappelle ainsi : « Dans les États parties où il existe des minorités ethniques, religieuses ou linguistiques ou des personnes d'origine autochtone, un enfant autochtone ou appartenant à une de ces minorités ne peut être privé du droit d'avoir sa propre vie culturelle, de professer et de pratiquer sa propre religion ou d'employer sa propre langue en commun avec les autres membres de son groupe. »

La position de l'ADSEA 28

La pratique religieuse de la famille d'accueil ne peut se faire au détriment de la pratique religieuse de l'enfant. Concrètement cela passe par le respect des principes suivants :

- Les demandes liées à la religion doivent être précisées dans le contrat d'accueil, en lien avec le DIPEC.
- Des repas de substitution doivent être proposés à l'enfant si cela est demandé par le détenteur de l'autorité parentale, ils peuvent être confessionnels si l'assistant familial peut le proposer.
- La pratique religieuse de la famille d'accueil en présence de l'enfant peut être assimilée à du prosélytisme et doit être évitée. La présence d'une crèche ou de décoration religieuse au domicile de l'assistant.e familial.e n'est pas considérée comme du prosélytisme.

4. L'association peut-elle célébrer les fêtes religieuses ?

Les fêtes religieuses constituent des moments importants pour les croyants. De par son histoire, le calendrier français est marqué par les fêtes chrétiennes aujourd'hui très largement sécularisées et passées dans la culture nationale (Noël, Pâques, l'épiphanie etc...). Toutefois la présence de nombreuses minorités religieuses au sein des établissements de l'ADSEA 28 pose la question de la place de ces fêtes d'origine religieuse par rapport aux fêtes d'autres religions.

Rappel du cadre juridique

Il n'y a pas de cadre juridique spécifique qui obligerait ou interdirait la célébration de fête religieuse au sein de l'ADSEA 28. Signalons toutefois que depuis la Circulaire du 10 février 2012, relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions, le ministère de la Fonction publique publie chaque année une liste des fêtes religieuses pour lesquels les fonctionnaires peuvent demander un congé si cela n'entrave pas l'organisation du service².

La position de l'ADSEA 28

L'association encourage ses différents services à prendre conscience de la diversité culturelle, ethnique et religieuse présente en leur sein. Elle encourage à porter une attention aux demandes de célébration de fête qui ne sont pas des jours chômés en France afin d'éviter le sentiment de discrimination. L'ADSEA 28 s'appuie sur la circulaire précédemment mentionnée pour accorder ou non une

² La liste des fêtes se trouve ici : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34534>



A.D.S.E.A. 28

autorisation d'absence et/ou de congé pour les professionnels de l'association. Ces congés sont pris sur les congés légaux et les accords d'entreprise. Il en est de même pour les personnes accompagnées qui peuvent demander un jour d'absence scolaire ou de formation pour fêter une des fêtes religieuses listées dans le document précédemment cité sous réserve de l'autorisation des responsables légaux.

Concernant les fêtes d'origine chrétienne, l'association accepte la célébration sécularisée de ses fêtes. Elle autorise de dresser un sapin à Noël, de chercher les œufs à Pâques ou de tirer les rois lors de l'épiphanie. Elle proscrit toutefois le dressage d'une crèche sous le sapin, la dimension religieuse étant centrale.

5. Un.e salarié.e de l'association peut-il porter un signe religieux visible ?

Le port de signe religieux n'est pas considéré comme un signe de prosélytisme³. L'association s'inscrit dans le cadre de l'article L 1121-1 du Code du travail qui limite la restriction des libertés du salarié aux mesures justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Dans ce cadre l'association interdit le port de signes religieux aux salariés en contact direct avec le public et en situation d'accompagnement. Car elle estime qu'une neutralité extérieure est préférable dans le cadre de mission éducative, le public étant marqué par une certaine forme de vulnérabilité. Cette limitation est inscrite dans le règlement intérieur de l'association.

Le personnel de l'association exerçant sa profession à domicile n'est pas concerné par cette interdiction, à partir du moment où cela ne porte pas préjudice à la qualité de l'accompagnement.

6. Un usager peut-il porter un signe religieux visible ?

Le port de signe religieux chez les usagers est un droit protégé par la constitution.

7. Est-il possible de faire du prosélytisme au sein de l'association ?

Nous rappelons que le simple fait de parler de religion n'est pas considéré comme du prosélytisme. Il faut qu'il y ait répétition et zèle excessif pour qu'il soit possible de caractériser juridiquement le prosélytisme.

La position de l'ADSEA 28

Trois cas de figure sont envisageables.

Prosélytisme d'un salarié envers un salarié

Le prosélytisme est proscrit sur le lieu de travail. La jurisprudence estime que « Le salarié ne peut abuser de sa liberté d'expression au sein de l'entreprise en faisant preuve de prosélytisme de nature à causer un trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de celle-ci⁴ ».

Après avoir reçu le salarié accusé de prosélytisme, le responsable hiérarchique peut engager des sanctions.

³ Le prosélytisme n'est pas strictement défini dans le droit français. Il fait toutefois l'objet de nombreuses jurisprudences qui amènent une restriction de celui-ci dans le droit privé du travail. On entendra le prosélytisme comme : « une disposition de l'esprit qui consiste à dévoiler sa pensée à autrui en vue de la conduire à l'adopter à son tour, de sorte que la personne qui fait du prosélytisme entend rallier un ou plusieurs émules à sa cause ». Casado, A. (2017). Prosélytisme dans l'entreprise de droit privé ne gérant pas un service public et droit du travail. Numéro 7(1), 35-52.

⁴ Riassetto, I. (2013). Droit privé et religion. N°3, 261-282.



A.D.S.E.A. 28

Prosélytisme d'un salarié envers une personne accompagnée

Il convient à nouveau de rappeler ici que le simple fait de parler de religion avec une personne accompagnée ne constitue pas un acte de prosélytisme. Si toutefois il y a tentative de conversion ou d'orientation religieuse d'un usager par un professionnel, il s'agit d'une faute déontologique grave qui doit engager des sanctions disciplinaires sévères et qui ressort de l'abus de faiblesse.

Prosélytisme d'une personne accompagnée envers une autre personne accompagnée

Cette situation s'inscrit dans un contexte éducatif dans lequel il convient d'être vigilant. Si une personne accompagnée a le droit de parler de sa religion à une autre personne accompagnée ou à un salarié, cette communication doit être consentie par l'autre usager. Il faut toutefois rester vigilant au risque d'emprise qui peut découler de cette situation.

8. Un enfant placé peut-il exiger de changer de religion ou de pratiques religieuses ?

Rappelons que la jurisprudence considère que l'éducation religieuse des enfants relève de l'exercice en commun de l'autorité parentale. Les juges rattachent l'éducation religieuse à la « moralité » qui figure au côté de la santé et de la sécurité dans la rédaction de l'article 371-1 du Code civil. En cas de conflit entre parents, la jurisprudence considère que « *si le choix d'une pratique religieuse relève de la liberté de conscience de chacune des parties, les options prises durant la vie commune doivent guider le juge dans l'appréciation du bien-fondé d'une demande au regard de l'éducation religieuse d'un enfant* »⁵.

Dans le cas du souhait de l'enfant lui-même de changer de religion ou de pratiques, il sera apprécié en fonction de son âge et de sa maturité, l'opportunité de porter la demande au juge en cas de litige avec les parents. Rappelons que pour de nombreux parents d'enfants placés, la religion peut être l'un des seuls endroits où la transmission reste possible.

Date : _____

Nom / Prénom : _____

Signature :

⁵ CA de Paris, 14 novembre 2013, n° 13/07758.