



La laïcité en pratiques  
dans les établissements et services du Moulin Vert  
*Document salariés*

**A Principes communs**

**B Pratiques alimentaires**

**C Pratiques religieuses**

**D Signes d'appartenance religieuse**

**E Mixité et relations hommes-femmes**

## A Principes communs

L'association le Moulin Vert est une association laïque, créée en 1902, reconnue d'utilité publique en 1928.

La laïcité garantit la liberté de conscience à tous. Chacun est libre de croire ou de ne pas croire. Elle permet la libre expression de ses convictions, dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

La laïcité permet l'exercice de la citoyenneté, en conciliant la liberté de chacun avec l'égalité et la fraternité de tous dans le souci de l'intérêt général.

### L'association accompagne des personnes vulnérables

- **Ces personnes peuvent être mineures** et l'association exerce une responsabilité éducative. Les mineurs doivent être protégés et leurs parents exercent l'autorité parentale;
- **Ces personnes peuvent être majeures** : le lieu où elles sont accueillies est un lieu de vie, de soin, de formation ou de travail. Si elles sont hébergées, leur lieu de vie est leur domicile. Elles doivent également être protégées.

### La mise en œuvre du principe de laïcité au sein de l'association relève de

- La prise en compte des droits des personnes accompagnées, impliquant le respect de la vie privée, de la liberté fondamentale, du libre arbitre et des convictions ;
- Une conception intégrative de la laïcité;
- Une posture professionnelle au sein de structures médicosociales impartiale (traiter tout individu à égalité sans partis pris) et neutre (être à égale distance, sans prendre parti dans un sens ou un autre, ne pas faire prévaloir sa propre vision du monde)
- Une démarche éthique qui promeut un questionnement collectif sur la façon dont les principes sont actualisés ou réactualisés dans les situations concrètes et singulières rencontrées<sup>1</sup>.

### L'association est une entreprise privée chargée de missions de service public

- L'article L 1321-2-1 de la Loi du 8 août 2016 donne la faculté à l'employeur de droit privé chargé d'une mission de service public, d'introduire dans son règlement intérieur des dispositions instaurant la neutralité au sein de l'entreprise limitant l'expression des convictions personnelles, notamment religieuses, des salariés.
- Une disposition introduite dans la loi Rebsamen du 17 août 2015 précise que « nul ne doit subir d'agissement sexiste », il concerne un comportement unilatéral qui met mal à l'aise la personne qui est visée, il impacte négativement tant le bien-être du salarié que sa performance au travail.

*Les prestataires et fournisseurs de l'association comme les stagiaires et les bénévoles sont assimilés à des salariés pour ce qui concerne la mise en pratique de la laïcité dans les établissements du Moulin Vert.*

---

<sup>1</sup> [http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/reco\\_ethique\\_anesm.pdf](http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/reco_ethique_anesm.pdf)

## B Pratiques alimentaires

### Les situations rencontrées :

- Les missions du salarié et son planning lui imposent de déjeuner avec les usagers ou les collègues
  - Il souhaite avoir un menu adapté en lien avec ses convictions religieuses,
  - Il ne souhaite pas partager le temps du repas en période de jeûne,
  - Il refuse de participer à un repas de travail.
  
- Un salarié pratique le jeûne et semble se retrouver en situation de faiblesse.

### Enjeux :

La réponse de l'employeur à toute demande de cette nature doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et l'organisation du travail.

Les restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein l'association doivent être justifiées par la nature du travail à réaliser et proportionnées au but recherché.

L'employeur est garant de la santé et de la sécurité au travail.

### Repères

Les établissements du Moulin Vert proposent systématiquement un choix entre un menu avec ou sans viande, sans demande de justification. Une plus grande diversité des menus peut être proposée, dans la limite des capacités matérielles et financières de l'établissement.

Le salarié doit se conformer à l'organisation du travail et à ses missions (fiche de poste) et être présent pour le repas si cela y figure, mais l'employeur ne peut pas l'obliger à manger.

Le fait de jeûner ne peut être interdit par l'employeur. Cependant il est fondé à prendre en compte les conséquences du jeûne de nature à mettre en péril la santé du salarié et la sécurité des usagers et des collègues.

### Point de vigilance

Quelles que soient les demandes d'aménagement des salariés, l'employeur n'a pas à s'interroger sur les motifs de cette demande, seules les nécessités de service doivent être prises en considération.

### Illustrations :

Un salarié travaillant en cuisine demande à ne pas cuisiner de porc : il a signé un contrat de travail et sa fiche de poste mentionne qu'il doit se conformer à l'organisation du travail, aux décisions de la commission menu, de la direction ou de l'économat.

Un salarié dont la fiche de poste mentionne le service du repas, ne peut refuser de servir un verre de vin à un résident en arguant de raisons personnelles.

Quelle que soit la cause de son état de faiblesse, un salarié qui montre des signes de fatigue qui compromettent la réalisation de la mission, la sécurité des usagers ou la sienne, peut se voir imposer la prise de ses congés. L'employeur peut aussi solliciter la médecine du travail. Il est recommandé de dialoguer par anticipation, de favoriser la prise de congés, d'adapter le temps de travail si l'organisation collective et la réalisation de la mission le permettent.

## C Pratiques religieuses

### Les situations rencontrées :

- Demande de mise à disposition d'une salle de prière
- Demande de pause ou d'absence pour motif religieux

### Enjeux :

Des dispositions instaurant la neutralité au sein des établissements de l'Association limitent l'expression des convictions personnelles, notamment religieuses, des salariés en lien avec sa mission auprès d'un public vulnérable : le développement et l'exercice d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire, la promotion de l'égalité et de la mixité.

Le prosélytisme est interdit, il est défini comme : un zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses convictions notamment religieuses aux usagers ou collègues. Le prosélytisme constitue un abus de la liberté d'expression.

### Repères

L'Association ne pouvant pas garantir un accès égal à une salle de prière pour les pratiquants de tous les cultes, il est choisi de ne pas mettre à disposition de salle de prière pour les salariés dans les établissements du Moulin Vert.

L'employeur n'a pas à s'interroger sur les motifs d'une demande de congé, seules les nécessités de service ou l'organisation du planning doivent être prises en considération. Une demande de congé ou absence motivée par une fête religieuse (au même titre que tout autre motif) n'est pas refusée systématiquement : ce congé peut être accordé si les nécessités de service ou l'organisation du planning le permettent.

### Point de vigilance

L'organisation des congés pour les temps partiels, ou dans les établissements qui ferment pour les vacances scolaires et ne permettent pas d'aménagement de congés supplémentaires.

### Illustrations :

Trois personnes demandent à s'absenter le même jour : les règles de priorité de congé en vigueur s'appliquent

## D Signes d'appartenance religieuse

### Situations rencontrées

Port de tenues ou symboles religieux tels que voile islamique, kippa, turban sikh, pendant les heures de travail et sur le lieu de travail.

Signes religieux dans l'espace de travail individuel.

### Enjeux

Le règlement intérieur de l'association, art 19 sur le comportement du salarié, stipule qu'il doit observer une discrétion absolue vis-à-vis des personnes accueillies et des membres du personnel.

Il peut aller jusqu'à inscrire le principe de neutralité en restreignant la manifestation des convictions des salariés compte tenu de la vulnérabilité du public accueilli et des risques de troubles, de conflits, de gêne des usagers (Article L 1321-2-1 de la Loi du 8 août 2016).

Par ailleurs la Loi 2010-1192 du 11 octobre 2012 donne interdiction de porter une tenue dissimulant tout ou partie du visage dans les lieux recevant du public ou auprès des personnes accueillies.

### Repères

L'affirmation intime et discrète de la foi est possible sous la forme de petits signes d'appartenance religieuse assimilables à un bijou, tels qu'une médaille, une petite croix, un pendentif représentant l'étoile de David, la main de Fatima ou tout autre signe.

Un signe ou une tenue dont le port conduit à se faire reconnaître immédiatement par son appartenance religieuse ne doit pas être accepté. Il s'agit ainsi de ne pas porter atteinte à la liberté de conviction des autres salariés.

### Point de vigilance

La mission de service public de l'association l'autorise à aller au-delà des seules restrictions en matière de sécurité, d'hygiène et d'organisation du travail sur la tenue vestimentaire, tout en s'appuyant dessus.

### Illustrations

Durant un temps de travail, le port d'un foulard noué derrière la tête, accessoire de coiffure qui n'entoure pas le visage et ne couvre pas les épaules, est possible dans la limite des règles d'hygiène et de sécurité applicables à la situation professionnelle. Pour couvrir les cheveux, le port d'une charlotte est préconisé.

Madame Y salariée qui porte le voile islamique dans l'espace public, l'ôte en arrivant à son poste de travail durant le temps de son service. Lorsqu'elle souhaite avoir les cheveux couverts, elle porte une charlotte. Une formation est un temps de travail.

La décoration d'un bureau individuel obéit aux règles d'observation d'une discrétion absolue vis-à-vis des personnes accueillies et des membres du personnel inscrites dans le règlement intérieur.

## E Mixité et relations entre hommes et femmes

### Situations rencontrées

Modification du comportement en fonction du sexe de son interlocuteur (trice) : refus de serrer la main, de parler ou de dire bonjour à un(e) personne du fait de son sexe.

### Enjeux

L'article 1142-2-1 stipule que nul ne doit subir d'agissement sexiste défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour effet ou pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

### Repères

Le rôle de l'employeur est de veiller à ce que l'établissement ne soit pas un lieu de discrimination ou d'atteinte à la liberté d'autrui.

Si on ne peut imposer une forme de salut, l'attitude ayant pour effet d'ignorer une personne ou de lui manifester une forme de mépris notamment en raison de son sexe, de sa religion, de ses convictions ou de ses origines, peut être sanctionnée dans le cadre d'une discrimination.

Un refus d'exécuter une tâche relevant de son domaine de compétence ou attributions habituelles (notamment du fait du sexe de son supérieur hiérarchique) relève de l'insubordination passible d'une sanction.

### Point de vigilance

Pour sanctionner une modification de comportement, il faut prouver que cela crée un trouble dans la relation de travail.

## AIDE A LA DECISION

**Les questions à se poser pour élaborer collectivement la réponse à une demande ou à un comportement ayant trait à l'expression d'une conviction religieuse.**

IMPORTANT ! Il y a une question **à ne pas se poser** dans ces circonstances : que dit la règle religieuse à ce sujet ? Ce n'est pas le problème de l'association !

En revanche la réponse doit être élaborée en prenant en compte les critères suivants :

Cette demande ou ce comportement vont-ils à l'encontre de

- la sécurité et la sûreté,
- l'hygiène et la santé ?

Cette demande ou ce comportement font-ils entrave à

- à la liberté d'autrui (prosélytisme ou imposer une vision du monde à autrui) ?

Cette demande ou ce comportement affectent-ils

- le bon fonctionnement général du service (l'organisation, le rythme de travail...)
- l'intérêt économique de l'établissement ou du service
- la réalisation de l'activité ?

**Il faut vérifier que la réponse institutionnelle**

- **est extérieure à toute discrimination**
- **applique des mesures objectives et légitimes**
- **est proportionnée au cas par cas**