

**La laïcité,
garante
des libertés**

février 2021

Édito

Laïcité, garante des libertés

Dans ce contexte particulier de pandémie, propices aux interrogations et aux surenchères, nous assistons à un emballement et à une superposition de textes répressifs qui portent souvent atteinte à nos libertés individuelles ou collectives. Un nouveau projet de loi intitulé désormais « projet de loi confortant les principes de la République » est en discussion au parlement. Sans le citer, ni dans le titre ni dans le texte, le gouvernement met en place de nouvelles sanctions au prétexte d'une lutte contre l'islamisme radical.

Pas question dans ce nouveau livret, pour la CGT, de remettre en cause les inquiétudes et les questions légitimes posées par la montée des intégrismes. Il s'agit surtout d'éclairer et de pointer les dangers de remise en cause de textes fondamentaux, comme la loi de 1905, qui sont le fruit d'une histoire, de combats, de consensus fragiles pour la liberté d'expression et l'émancipation.

Être dans la compréhension permanente des valeurs d'accueil, de respect, de partage, de tolérance et de fraternité que porte notre organisation demande souvent beaucoup de vigilance, particulièrement dans un contexte économique et social aggravé. Nous constatons que les références à la laïcité sont souvent dévoyées et tournent le dos à l'esprit de la Déclaration des droits de l'Homme, à la loi de séparation des Églises et de l'État de 1905 ou même à la Constitution. La laïcité n'a pas pour objectif de restreindre les libertés, mais au contraire de les garantir.

Parce que la CGT est très attachée aux libertés, individuelles, de conscience, d'expression ou syndicales, et parce qu'il ne faut pas renoncer à faire vivre les principes laïques, encore moins les appliquer à géométrie variable, selon les situations, le bureau confédéral a demandé au groupe de travail confédéral « laïcité » de travailler de nouveaux arguments.

La laïcité est une qualité conférée à la République française par la constitution : « *La France est une République [...] laïque [...]. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction [...] de religion. Elle respecte toutes les croyances.* » En ce sens, c'est une notion juridique à deux versants indissociables : d'un côté la neutralité de l'État et des agents publics, de l'autre la liberté religieuse dans la cité et notamment dans l'entreprise.

- La laïcité est liée aux valeurs de la République :
- la laïcité permet la liberté de conscience, la liberté de croire ou de ne pas croire et la liberté d'expression de ses choix (religieux, philosophiques, politiques...);
- la laïcité assure l'égalité de tous les citoyens devant la loi, notamment dans l'accès et l'usage des services publics quel que soit le choix des personnes ;
- la laïcité favorise la vie en commun, la fraternité dans la société entre des personnes aux choix différents.

L'entreprise doit-elle, comme l'État, se concevoir comme laïque avec les devoirs de neutralité qui s'imposent ? Non, car si l'État est laïc, ni les personnes ni les sociétés privées ne le sont. Le droit du travail ne préconise pas de neutralité religieuse. Pourtant, bon nombre de directions veulent encadrer le fait religieux dans l'entreprise par des chartes ou des règlements intérieurs et le nouveau projet de loi veut étendre le principe de neutralité à des salariés de droit privé exerçant une mission de service public. Sur quelles bases le syndicat peut-il se positionner et agir tout en travaillant à l'unité des salariés autour de leurs revendications ?

Ce livret n'a pas vocation à répondre à toutes les situations rencontrées, il pose cependant les principes et les enjeux de la laïcité et donne des outils utiles aux militants.

Nathalie Verdeil
secrétaire confédérale
pilote du groupe de travail laïcité

Camarades du groupe ayant participé activement au livret : **Jérôme Beauvisage** (IHS) **Frédérique Bartlett** (pôle égalité des droits) **Dominique Duhamel** (UFSE) **Bertrand Psaume** (FERC) **Sarah Silva-Descas** (DLAJ)

SOM MAI RE

P04 ----- Introduction

P06 ----- Repères

P10 ----- Religion et travail

P12 ----- Religion et services publics

P16 ----- Principe de neutralité dans l'entreprise

P20 ----- La Laïcité et l'école

P22 ----- À lire

Introduction

Laïcité, garante
des libertés

La laïcité n'est pas le rejet de l'autre

Son article premier indique ainsi que « *la république assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées dans l'intérêt de l'ordre public* ».

L'article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme précise quant à lui que « *toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites* ».

Cette liberté de conscience et de culte signifie que la liberté de pratiquer sa religion est reconnue et qu'il est possible de le faire publiquement, pour peu qu'on ne trouble pas l'ordre public.

Selon le discours de certains, il ne faudrait plus qu'il y ait de manifestation publique de la religion au nom de la laïcité. Or, ce discours d'une partie de la classe politique utilise la laïcité comme un instrument de lutte contre une seule religion, l'islam, en

le réduisant à des exemples de pratiques liés à cette religion (burkinis, cantine, piscines, accompagnateurs scolaires...).

Dans ce discours ambiant, on assiste à un glissement de l'État laïc vers la société voire vers l'individu. Le mot « public » qui renvoyait à l'État renvoie de plus en plus aujourd'hui à l'espace public, qu'il faudrait ainsi neutraliser et donc cantonner l'expression religieuse à la sphère privée. Or c'est l'État qui est laïc pas les personnes.

La laïcité ne doit pas être instrumentalisée

La laïcité n'est ni l'éradication de la religion, ni son renvoi dans une stricte sphère privée : c'est le moyen de favoriser le vivre-ensemble.

La laïcité est la même pour tous ! Imposer la légitimité d'une culture ou d'une civilisation sur une autre n'est au fond qu'une nouvelle forme de racisme et réduire des citoyens à leur origine, voire leur apparence ou leur religion supposée, c'est du racisme.

Le racisme induit un traitement différent, une stigmatisation. C'est le cas sur l'utilisation du terme islamophobe

La loi de 1905 sur la laïcité retire les Églises de la tutelle de l'État. Il n'y a donc plus de religion officielle – comme c'était le cas auparavant pour la religion catholique. Elle reconnaît la liberté de culte et la liberté de conscience, c'est-à-dire de croire ou de ne pas croire, d'avoir une religion, de changer de religion ou de ne pas avoir de religion.

par exemple. Pour la CGT, la lutte contre l'islamophobie est la même que celle que nous menons contre toutes les autres formes de racisme, d'antisémitisme et de xénophobie.

Il ne s'agit pas de défendre une religion plus qu'une autre. Au contraire, nous revendiquons le droit de les critiquer toutes, et rappelons que dans une démocratie laïque nous avons même le droit de blasphémer : c'est la liberté d'expression !

Le projet de loi visant à conforter les valeurs de la République s'inspire dangereusement dans sa présentation et ses objectifs de l'obsession de la lutte contre l'islam et prend le risque de stigmatiser les musulmans français en utilisant la laïcité comme un instrument de sanction.

La CGT s'est exprimée, comme beaucoup d'autres, devant la commission parlementaire jugeant ce projet de loi dangereux dans un contexte de textes sécuritaires depuis plusieurs mois et qui restreignent à chaque fois un peu plus nos libertés (état d'urgence, loi sécurité globale, fichage...).

Au lieu de réunir les citoyens autour des valeurs fondamentales de la Ré-

publique, le gouvernement prend le risque de les dresser les uns contre les autres. La défiance affichée envers les croyances religieuses en général et envers les musulmans en particulier, suspectés par principe de verser dans la complicité d'actes vio-

lents, est inacceptable. Notre conception de la laïcité est donc à l'inverse de ce rejet de l'autre. Notre préoccupation, c'est le respect de certaines valeurs et la volonté de faire avancer ensemble le progrès social en ne plaçant aucune opinion au-dessus des

autres, contribuant ainsi à l'égalité républicaine.

Chacun reste libre de son expression publique dès lors qu'elle ne met pas en cause d'autres libertés.

ILLUSTRATION DE DISCRIMINATIONS

- Le rapport annuel du Défenseur des droits de 2018 relève que des discriminations religieuses participent au brouillage de la notion de laïcité. De nombreuses saisines du Défenseur portent encore sur des discriminations subies par des jeunes femmes qui portent le voile en particulier dans les locaux de l'enseignement supérieur ou professionnel. C'est souvent le règlement intérieur qui sert de base à cette interdiction, et ce en contradiction avec la jurisprudence.

Rappelons que l'accès à la formation est un enjeu majeur pour garantir l'égalité professionnelle et l'évolution de carrière. C'est également le cas de ruptures de promesses d'embauche ou de tentatives de licenciement ou de rétrogradation liées au port du voile.

- Une enquête sur les discriminations dans la professions d'avocat en France rapporte que 38 % des avocats interrogés ont été confrontés à des discriminations en fonction de l'origine perçue (66 % des hommes d'entre 30 et 49 ans perçus comme noirs ou arabes) ou de la religion déclarée (74% des femmes d'entre 30 et 49 ans de religion musulmane).

Repères

Laïcité, garante
des libertés

La laïcité, une histoire qui vient de loin

L'histoire de la laïcité s'inscrit, sans totalement l'épouser, dans l'épaisseur historique du long processus de sécularisation¹ des sociétés contemporaines. Questionner les premières expressions de l'idée laïque conduit nécessairement à évoquer la figure de ces pionniers de la liberté de conscience que furent dès le ^{xvi}^e siècle les dissidents religieux qui, dans le bouillonnement des réformations protestantes ou catholiques, se trouvèrent confrontés à la répression des Églises officielles et des États. Au-delà de la spécificité de leurs orientations théologiques, ces minorités religieuses (baptistes, piétistes, etc.), en réclamant que l'État s'abstienne de toute intervention dans la vie des communautés chrétiennes, propagèrent un idéal de tolérance et de liberté religieuse, qui irrigua largement, au ^{xviii}^e siècle, le milieu des « Lumières ». De John Locke à Nicolas de Condorcet, les philosophes dirigent leurs coups contre l'autorité de l'Église et s'appliquent à desserrer l'étreinte de la religion sur l'État et la société.

La Révolution opère une rupture fondamentale

La séparation des Églises et de l'État est instaurée par la Révolution française le

18 septembre 1794 et confirmée le 21 février 1795, mais Napoléon I^{er} organise en 1802 le Concordat contre la laïcité.

La Révolution française pose des premiers jalons. En proclamant, à l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, que « *nul ne peut être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu qu'il ne porte pas atteinte à l'ordre public* », les révolutionnaires introduisent le principe de la liberté de conscience mais peinent à dessiner une réponse pérenne à la question de la religion dans la société. Il reste néanmoins dans leur œuvre quelques traces durables d'éléments de laïcisation qu'on retrouve par exemple dans les actes de procédures en matière d'état civil, de mariage ou de divorce (1802).

Établir la laïcité

La période qui s'étend de la chute de l'Empire (1814) à l'instauration définitive de la République (1875) est décisive pour la construction des futures identités politiques françaises. Les rapports à la religion, ou plutôt entre la religion, la société et l'État déterminent pour une large part les attitudes des uns et des autres. Face à un catholicisme militant, conservateur

D'abord une idée, née de chrétiens dissidents et des philosophes, puis devenue avec les républicains de la seconde moitié du ^{xix}^e siècle, un programme et un combat, la laïcité devient en 1946, un élément du régime institutionnel de la France. Retour sur un principe qui fait encore débat !

voire contre-révolutionnaire, une large fraction de la population considère, en revanche, que la religion est une affaire individuelle et non une dimension de l'identité institutionnelle de la France. L'adoption, en 1850, de lois réactionnaires en matière d'école et d'enseignement (loi de Parieu, 11 janvier et loi Falloux, 15 mars) aiguise les affrontements et fait de l'école le lieu symbolique du combat laïque.

Les combats laïques de la Troisième République

La République n'est donc plus seulement le régime « *qui nous divise le moins*² », elle devient l'incarnation du combat qui, au nom des valeurs de 1789, vise à réduire l'influence politique et sociale de l'Église catholique dans la société et l'État. Élaboré entre 1880 et 1886, un ensemble de lois instaure l'école gratuite, obligatoire et laïque pour les garçons et les filles (16 juin 1881). L'enseignement est laïcisé : l'histoire sainte et le catéchisme ne seront plus enseignés par l'instituteur, mais par le prêtre, en dehors de l'école³ (28 mars 1882).

Mais d'autres domaines sont également concernés par cette œuvre de laïcisation.

1. Transfert des valeurs sociales du domaine sacré à celui du profane.

2. Adolphe Thiers (1797-1877), Discours à l'Assemblée législative, 13 février 1850.

3. Un jour de congé – pendant longtemps ce fut le jeudi – étant réservé à cet effet.

Les tribunaux, les services publics de manière générale sont à leur tour très largement sécularisés. Le cas des hôpitaux est dans ce domaine exemplaire. Par la place qu'elle occupait dans les dispositifs publics de soin et d'assistance, l'Église conservait un grand pouvoir d'influence sur les populations. Mais dès la fin des années 1870, notamment dans le département de la Seine, la présence des sœurs dans les établissements hospitaliers est contestée. Des médecins, soucieux de professionnaliser le personnel soignant, encouragent, avec l'aide des municipalités républicaines, la création des premières écoles d'infirmières à Paris (à Bicêtre, La Salpêtrière, 1878; La Pitié, 1881; Lariboisière, 1895)⁴.

La vie privée est également concernée par cet effort de laïcisation. Considéré comme entaché de cléricisme, le repos dominical est supprimé en 1880⁵. Le 27 juillet 1884, le droit au divorce, que la Restauration avait supprimé en 1816, est rétabli grâce à l'opiniâtreté du sénateur républicain Alfred Naquet. Enfin, la loi du 9 décembre 1905, en proclamant la

séparation des Églises et de l'État, est un compromis qui parachève cet édifice législatif. L'esprit de la loi est entièrement contenu dans les articles I et II qui indiquent: «*La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes [...] sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public. La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte.*»

Religion, laïcité et mouvement syndical, quelques repères (1895-1984)⁶

Fondée en 1895, la jeune CGT professe un certain dédain pour la démocratie parlementaire.

Concentrée sur les huit heures et l'antimilitarisme, les questions scolaires l'intéressent peu et elle accueille dans l'indifférence la loi de séparation de 1905. En surmontant victorieusement la terrible épreuve de la Grande Guerre, la III^e République fait la démonstration de son enracinement dans le pays. Les querelles scolaires font relâche, même si les

principes laïques sont quelque peu malmenés dans l'enseignement technique et professionnel pour une large part abandonné à l'initiative privée avec la loi d'Astier du 27 juillet.

1919, c'est aussi l'émergence, avec la création de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), d'un pôle syndical très largement arrimé à la catholicité.

Dans l'ensemble, la pacification religieuse inaugurée en 1914 semble perdurer durant l'entre-deux-guerres. La tentative du gouvernement du Cartel des gauches, en 1924, de laïciser les provinces recouvrées (l'Alsace et la Lorraine sont toujours soumises aux dispositions du Concordat) va se heurter non seulement à l'opposition des organisations catholiques, mais aussi à la réprobation d'une opinion publique largement acquise au *statu quo* antérieur.

De manière générale, le Front populaire ne place pas au cœur de ses réflexions et de ses priorités la question de la lai-

4. Voir Lalouette (Jacqueline), « Expulser Dieu : la laïcisation des écoles, des hôpitaux et des prisons », In : Mots, n° 27, juin 1991. Laïc, laïque, laïcité. pp. 29-31.

5. Il ne sera rétabli qu'en 1906.

6. Voir Mouriaux (René), « Mouvement ouvrier et laïcité au XX^e siècle », La Pensée, n° 342, avril-juin 2005, pp. 81-90.



cité. Mais Vichy introduit une nouvelle rupture. L'ensemble des évêques soutient le maréchal Pétain, qui en retour restreint le divorce, soutient la famille et aide l'école privée. À la Libération, les lois favorables à l'enseignement privé sont abolies, mais le statut concordataire de l'Alsace-Moselle est conservé (1945). La Constitution de 1946 qualifie la République de « laïque ». Les errements de l'épiscopat sous Vichy poussent la CFTC à rompre avec la confessionnalité (distanciation avec la hiérarchie catholique; la morale sociale-chrétienne se substitue aux doctrines des encycliques pontificales comme source d'inspiration).

Sous la IV^e République, De Gaulle et le Rassemblement du peuple français (RPF) réactivent les querelles scolaires qui deviennent un marqueur du clivage gauche/droite. Les lois Marie (21 septembre 1951) et Barangé (28 septembre 1951), accordent des aides publiques pour soutenir l'enseignement privé. Pour contrebalancer l'offensive réactionnaire, la Fédération de l'Éducation nationale (FEN) décide de créer le Comité national d'action laïque (CNAL) qui verra le jour en 1953.

Les craintes d'une poussée confessionnelle à l'école se confirment avec le retour du général de Gaulle au pouvoir en

1958. Le régime gaullien épouse la cause de l'enseignement privé catholique. La loi du 31 décembre 1959, qui deviendra la loi Debré, instaure un nouveau subventionnement des écoles privées. Trois principes sont à l'œuvre : prise en charge du traitement des maîtres par l'État, contractualisation avec l'État ou statut de transition, maintien de la liberté d'enseigner. Malgré d'importantes mobilisations, qui culminent au *meeting* de Vincennes en juin 1960, le CNAL et la CGT se heurtent à l'attentisme des travailleurs surtout préoccupés par le sort des appelés et les derniers développements de la guerre d'Algérie.

La déconfessionnalisation de la CFTC s'opère en novembre 1964 au congrès de Paris. Devenue Confédération française démocratique du travail (CFDT), la nouvelle centrale ne se réfère plus dans ses statuts qu'à l'humanisme chrétien et se déclare partisane de la laïcité dans la question scolaire en 1971.

Signé le 27 juin 1972, le programme commun de gouvernement reprend à son compte le projet de la FEN de nationalisation de l'enseignement privé et propose l'extension des lois laïques à tout le territoire. Le projet d'un « *grand service public unifié et laïque, intégrant les maîtres du privé* » est repris dans le

programme présidentiel de François Mitterrand en 1981.

Mais le camp confessionnel se mobilise efficacement. Les partis de gauche comme le mouvement syndical n'offrent pas un front homogène. La CGT et FO ont d'autres priorités et la CFDT se méfie de l'activisme du CNAL. Après de très fortes mobilisations de la droite catholique, l'échec du projet est consommé en juin 1984.

La fièvre de la querelle scolaire retombee, une certaine évolution des mentalités est visible dans les années suivantes et l'accord « Lang-Cloupet » de juin 1992, qui solde les derniers contentieux avec l'enseignement catholique, ne déclenche aucune opposition majeure. En 1993, dans le contexte de la seconde cohabitation, la droite relance « la guerre scolaire » en proposant d'élargir les possibilités de financement des écoles privées par les collectivités locales. Cette mesure remobilise le camp laïque qui parvient en janvier 1994 à contrer le gouvernement. Néanmoins, le sentiment demeure que les forces de progrès semblent, dans leur ensemble, accepter le dualisme scolaire comme une situation normale.



**AVEC NOS
DIFFERENCES,
DONNONS DES
COULEURS
À L'AVENIR.**



ensemble contre le racisme

Quelles revendications peut-on porter dans l'entreprise ?

Pour pouvoir pratiquer leur religion, des salariés peuvent revendiquer des adaptations de l'organisation du travail ou la mobilisation de moyens spécifiques (autorisation d'absence lors de fêtes religieuses, pause à l'heure de la prière, restaurant d'entreprise tenant compte des interdits alimentaires, ouverture d'une salle de prière, etc.). Et pour porter leurs revendications, c'est souvent vers leurs représentants syndicaux qu'ils se tournent. Si ces revendications religieuses peuvent questionner le « vivre-ensemble », elles n'en trouvent pas moins des appuis juridiques et sont le plus souvent conciliables avec les valeurs de la CGT.

L'entreprise privée est un espace de liberté

À la différence de la liberté d'expression religieuse qui, en principe, ne doit pas être limitée (voir notre critique du « principe de neutralité » instauré par la loi « Travail »), l'exercice de la religion au travail rencontre des obstacles évidents liés, soit à l'organisation du travail (horaires, dates des congés, etc.), soit aux moyens financiers ou matériels qui doivent être mobilisés (mise à disposition de locaux, etc.). Pour autant, cela ne signifie pas que l'employeur n'a pas à tenir compte de la liberté du salarié de pratiquer sa religion.

Pour saisir toute l'étendue des libertés auxquelles les salariés peuvent prétendre, il faut partir du principe que l'entreprise privée est un espace de liberté (article L. 1121-1 du Code du travail). Pour rappel, le principe de laïcité ne concerne que les fonctionnaires du public et les salariés des entreprises publiques qui gèrent un service public (cass. soc. 19 mars 2013, n° 11-28845, BC V n° 75 ; cass. soc. 19 mars 2013, n° 12-11690, BC V n° 76).

Parmi les libertés garanties aux salariés, on compte la liberté religieuse qui comporte différentes composantes : la liberté de conscience, la liberté d'expression religieuse, mais aussi la liberté de pratiquer sa religion (art. 9 de la Convention européenne des droits de l'homme ; art. 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 ; article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789).

Au travail, les salariés ne renoncent pas à leurs libertés

Lorsqu'un salarié conclut un contrat de travail, il accepte d'effectuer un travail subordonné en se pliant à un certain nombre de contraintes, mais il ne renonce pas à ses droits fondamentaux. Le fait qu'il soit un être humain et un

« 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. »

citoyen l'emporte sur sa condition de salarié. C'est le sens 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.* » Et cela implique pour l'employeur la nécessité de permettre la conciliation entre les contraintes du contrat de travail et les libertés du salarié. C'est ce que l'on appelle, en d'autres termes, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'article L. 1121-1 du Code du travail est le plus souvent utilisé comme garde-fou lorsque l'employeur veut restreindre les libertés des salariés, par exemple en interdisant toute boisson alcoolisée au travail (CE 12 novembre 2012, n° 349365) ou en imposant aux salariés la fouille de leurs sacs (cass. soc. 11 février 2009, n° 07-42068, BC V n° 40). Mais cela ne signifie pas que l'article L. 1121-1 n'est pas également mobilisable quand l'employeur oppose un refus aux demandes des salariés de pouvoir exercer leurs libertés, par exemple en pratiquant leur religion.

Dans tous les cas c'est le même raisonnement qui s'applique, que l'em-

ployeur impose une restriction aux libertés ou qu'il refuse de faire droit à l'exercice d'une liberté. Il doit être en mesure de démontrer que sa décision est justifiée et proportionnée.

Préserver les libertés de tous les salariés

Bien que ces revendications puissent présenter un risque de division du collectif de travail, elles peuvent également constituer une marque de respect et de reconnaissance pour les salariés concernés et finalement favoriser le « vivre-ensemble ».

Dans la plupart des entreprises, ces questions se règlent sereinement entre l'employeur et les syndicats.

La décision de porter des revendications spécifiques dépend étroitement du contexte local.

Mais, quoi qu'il en soit, les représentants syndicaux doivent s'assurer que ces revendications sont compatibles avec les valeurs de la CGT. Ainsi, il est essentiel de se poser notamment les questions suivantes :

- **la liberté des salariés de choisir leur religion, ou de ne pas avoir de religion, et de pratiquer ou non leur religion est-elle préservée ?**
- **les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les salariés adhérant à des religions différentes sont-ils respectés ? Par exemple, si des salariés d'une certaine confes-**

- **sion bénéficient d'autorisation d'absence pour fêtes religieuses, les salariés d'autres confessions doivent bénéficier d'autorisations d'absence comparables ; existe-t-il dans l'entreprise un climat d'intolérance ou une pression sociale telle que les salariés pourraient se sentir contraint de pratiquer une religion ?**

De plus, la religion étant un sujet sensible, il est indispensable, avant de se décider à porter de telles revendications, d'en discuter au sein de la section syndicale et le cas échéant avec les salariés. Au cours des discussions, certaines craintes pourront tomber et le collectif de travail pourra avancer sur son appréciation de ces questions.

ABSENCES POUR FÊTES RELIGIEUSES : HALTE À L'ARBITRAIRE PATRONAL

Lorsqu'un salarié demande des congés ou des autorisations d'absence pour participer à une fête religieuse, l'employeur a l'obligation de tenter de les lui accorder (Code du travail art. L. 1121-1). Pour autant, si l'employeur refuse, il ne peut pas prendre ses décisions de façon arbitraire. Ainsi, la demande d'absence du salarié (congés payés, jours RTT, congé sans solde, etc.) doit être traitée comme toute autre demande d'absence. Si l'employeur refuse d'accorder une absence au salarié, sa décision doit reposer sur la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et doit être fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Code du travail art. L. 1132-1 ; cass. soc. 16 décembre 1981, n° 79-41300, BC V n° 968 ; délibération de La Halde 2009-117 du 6 avril 2009).

Les demandes d'aménagement d'horaires de travail pour permettre la pratique religieuse (exemple : faire la prière du vendredi) sont régies par les mêmes principes. L'employeur doit prendre en compte les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise ainsi que les impératifs réglementaires, comme le respect des règles relatives à la durée du travail et aux repos obligatoires (délibération de La Halde 2011-67 du 28 mars 2011).

FAUT-IL CRAINDRE LE PROSÉLYTISME RELIGIEUX ?

L'expression ou les pratiques religieuses dans l'entreprise peuvent donner lieu à des dérives prosélytes ou sectaires (lorsque l'on parle de prosélytisme, c'est uniquement le domaine religieux qui est concerné). Mais ce risque ne doit être ni exagéré, ni instrumentalisé contre les libertés des travailleurs. Car ce n'est pas parce qu'il y a des droits qu'il y a forcément des abus !

Si certains salariés font preuve de prosélytisme religieux (voir ci-après), c'est à l'employeur qu'il revient de protéger les salariés victimes de ces abus et de veiller à ce qu'aucun salarié ne subisse de brimade du fait de sa religion ou de son refus d'adhérer à une religion. S'il ne le fait pas, l'employeur engage sa responsabilité. Les juges estiment que le prosélytisme constitue une limite à l'expression religieuse dans l'entreprise. Les salariés ne doivent pas tenter d'« imposer » leurs convictions lors du travail, ni faire preuve de zèle pour recruter de nouveaux adeptes (cass. soc. 28 septembre 1993 ; conseil de prud'hommes de Toulouse 9 juin 1997 ; cour d'appel de Basse-Terre, 6 novembre 2006, n° 06/00095).

Cependant, il ne faut pas voir du prosélytisme partout. Comme l'a rappelé La Halde, l'autorité indépendante qui est depuis devenue le Défenseur des droits, le seul port d'une tenue ou d'un signe religieux n'est pas du prosélytisme (délibération de La Halde 2009-117 du 6 avril 2009).

La laïcité au cœur des services publics

Pourquoi la laïcité est-elle au cœur des services publics et indispensable à leur fonctionnement ? Parce que fondamentalement la laïcité de l'État permet de garantir un service public sans discrimination, sans inégalité de traitement, et un respect des libertés de conscience et de culte de tous les citoyens.

En effet, inscrite dans le 1^{er} article de la Constitution, la laïcité s'impose à l'État et renvoie très directement au principe d'égalité devant la loi qui implique pour l'État, ses administrations et ses services publics de refuser toute « *distinction d'origine, de race ou de religion* ».

La puissance publique garantit la liberté de pensée, de conscience et de religion et l'égalité de traitement de chaque individu.

Le principe de laïcité fait donc partie du socle fondamental permettant de comprendre les fondements du service public à la française, devant répondre à l'intérêt général et aux besoins fondamentaux de la population.

Mais le principe de laïcité implique aussi un devoir de neutralité des agents publics qui ne peut, pour la CGT, être synonyme de bâillon ou d'atteinte à leur liberté d'opinion et de conscience. Le syndicat doit alors jouer un rôle fondamental pour

défendre les agents injustement poursuivis ou sanctionnés pour une application extensive ou injustifiée du devoir de neutralité.

Un service public laïc et une fonction publique laïque

La conception française du service public est l'aboutissement d'une histoire longue caractérisée par une sécularisation du pouvoir politique depuis la fin du Moyen-Âge, entraînant un développement de l'appareil d'État et des collectivités publiques, une socialisation croissante des financements devant répondre à des besoins fondamentaux en expansion continue, une affirmation originale des concepts d'intérêt général, de service public et de fonction publique. Ce concept, mis à mal par les politiques libérales, repose sur des principes fondateurs du service public et de la Fonction publique.

Pour la CGT, ces principes sont fondamentaux car ils permettent de caractériser la spécificité et l'importance des services publics pour la population et les citoyens notamment à l'égard du principe de laïcité des services publics.

Ainsi, le service public doit :

- assurer ses missions de manière permanente et sur l'ensemble du

« 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. »

territoire, quel que soit le pouvoir en place ou les conditions extérieures (**principe de continuité du service public**) ;

- suivre l'évolution des besoins individuels et collectifs, au service de l'intérêt général (**principe d'adaptation du service public**) ;
- traiter de manière égalitaire l'ensemble des usagers du service public (**principe d'égalité devant le service public**) ;
- être neutre (**principe de neutralité des services publics**). Ce principe fondamental reconnu par les lois de la république (PFRLR Cons. const. 18/9/1986, n° 86-217 DC.) découle directement du principe de laïcité de l'État. Cette neutralité de l'État et des services publics permet d'assurer que le service public et ses agent·e·s ne sont liés à aucun pouvoir ni à aucune philosophie politique ou religieuse. Ils sont en place pour exercer leurs missions au service de la collectivité et appliquer la loi. Les agent·e·s ne changent pas avec l'arrivée de nouveaux dirigeants politiques.

C'est bien parce que le service public répond à l'intérêt général et qu'il est fondé sur ces principes que les citoyens sont alors assurés de voir leurs libertés et leurs droits garantis et respectés.

Pour remplir ces missions au service de l'intérêt général, les agents publics sont dotés du Statut général des fonctionnaires, protecteur et progressiste. Ce statut, cadre de référence, permet de prolonger les principes fondamentaux du service public inscrits dans la loi LE PORS de 1983 qu'il nous faut encore renforcer et consolider face aux attaques perpétuelles qu'il subit.

Ainsi, **le principe d'indépendance** protège les fonctionnaires de l'arbitraire et des pressions politiques et économiques. De plus **l'égal accès au service public implique l'égal accès aux emplois publics** qui est garanti par un mode de recrutement par concours sur des critères communs et évite les embauches au bon vouloir de l'employeur sans critère transparent de choix ; principe pourtant mis à mal par la loi du 6 août 2019.

Enfin **le service public laïc implique une obligation de neutralité des agents publics**. En effet, l'obligation de neutralité des agents publics découle directement du principe de neutralité de l'État et des services publics.

Il s'agit d'une obligation à l'origine jurisprudentielle. En effet, le juge administratif reconnaît l'existence d'un « *devoir de stricte neutralité qui s'impose à tout agent collaborant à un service public* » (CE n°98284, 3 mai 1950), justifié par la participation des agents publics au bon déroulement du service public.

En 2007, une **Charte de la laïcité dans les services publics** a été instaurée visant à faire respecter le principe républicain de laïcité, et à rappeler les garanties et les obligations que le principe de

laïcité implique pour contribuer au bon fonctionnement des services publics. Et ce n'est qu'en 2016, que le législateur a réactualisé le Statut général des fonctionnaires en y intégrant des articles de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui a pour but entres autres de reconnaître l'exemplarité dont les fonctionnaires font preuve au service de l'intérêt général.

Contours et limites de l'obligation de neutralité des agents publics

Les agents publics, qui exercent leur mission au service de l'intérêt général sont soumis à une obligation de neutralité. Pour autant, celle-ci ne doit pas être synonyme du bâillon et d'atteintes aux libertés du citoyen.

Les agents publics comme tout citoyen sont titulaires de droits et de libertés dont le respect est un enjeu essentiel : liberté de conscience, liberté de culte, liberté d'opinion, liberté d'expression et droit d'exercer une activité syndicale.

Pour la CGT, le principe de neutralité doit permettre de garantir :

- **aux usagers du service public, de ne pas être discriminé par un égal accès au service public, ce qui donne toute sa force et son importance aux services publics ;**
- **aux agents publics une protection contre les atteintes à leurs libertés.**

Mais comment se définit l'obligation de neutralité, à qui s'applique-t-elle et quelles conséquences cela implique pour les agents pour faire respecter leurs droits ?

L'obligation de neutralité est étendue et en voie d'extension

L'obligation de neutralité des agents publics signifie que, d'une part, le fonctionnaire doit, dans son quotidien au sein de l'administration, afficher l'attitude la plus neutre possible dans ses relations avec les autres, collègues, usagers, ou cocontractants de la puissance publique, et que d'autre part, il doit systématiquement les traiter de la même façon, sans jamais faire de distinction ni les discriminer en aucune manière. L'obligation de neutralité implique que les décisions prises par l'agent public soient dictées uniquement par l'intérêt du service public et non par ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

Mais à qui s'applique cette obligation de neutralité ? L'enjeu principal de cette question est la définition même d'un service public et des agents qui y participent.

S'il n'y a pas trop de difficultés pour les fonctionnaires et les agents contractuels des différents versants de la Fonction publique (collectivités locales, État et fonction publique hospitalière), il en va autrement dès lors que l'État a délégué une partie de ses missions en privatisant des pans entiers de services publics. La jurisprudence judiciaire et administrative est claire sur ce point : les salariés de droit privé sont également soumis au principe de neutralité lorsqu'ils sont employés par des personnes morales de droit privé auxquelles a été confiée la gestion d'un service public (CE, avis, 3 mai 2000, Mlle Marteaux, n° 217017 ; Sociale, 19 mars 2013, Arrêt n° 537 – n° 12-11.590 Arrêt CPAM).

LE PRINCIPE DE LAÏCITÉ INSCRIT DANS LE STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES

Pour la 1^{re} fois, des valeurs reconnues par la jurisprudence qui fondent la spécificité de l'action des agents publics sont consacrées dans la loi : neutralité, impartialité, probité et laïcité. Ainsi désormais l'art. 25 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que « *le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité. Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.* »

Même s'il existe une définition par la jurisprudence de ce qu'est un service public (activité d'intérêt général, contrôlée par l'administration, l'implication de la personne publique...), il est évident que les situations sont parfois hétérogènes et complexes.

Le risque serait d'imposer le devoir de neutralité à des agents qui sont bien loin d'une mission de service public ou n'ayant jamais de contact avec les usagers – ou pire : qui ne savent même pas qu'ils y sont soumis.

Cela ne vise pas seulement la SNCF et la RATP mais aussi toutes les entreprises de type Veolia, traitement des déchets, missions locales, caisses de Sécurité sociale... avec des salariés qui n'ont pas nécessairement de contacts avec les usagers. Cela peut conduire à imposer des contraintes liées aux services publics (obligation de neutralité) à des salariés de droit privé avec des risques de sanctions de droit privé (licenciement, mise à pied...)

Pour la CGT, il est donc important de rester vigilant à ne pas faire de l'obligation de neutralité une obligation extensible. Si celle-ci est légitime lorsqu'elle est entièrement rattachée à un service public, elle l'est beaucoup moins quand il s'agit de secteurs privatisés.

La neutralité religieuse des agents : une interdiction forte

L'obligation de neutralité implique une interdiction pour l'agent public durant ses heures de service de manifester ses convictions religieuses, ou toute forme d'appréciation à l'égard de celles des usagers.

Dans son célèbre avis du 3 mai 2000, Melle Marteaux, le Conseil d'État y affirme pour la première fois, à propos du port du foulard islamique par une surveillante dans un établissement scolaire, un principe général selon lequel « les fonctionnaires ne peuvent manifester leurs croyances religieuses dans le cadre de leurs fonctions ». Il pose ainsi très clairement la règle selon laquelle les agents publics doivent afficher la neutralité religieuse de l'État.

Par conséquent, un agent peut être sanctionné :

- pour avoir mentionné son adresse mail professionnelle sur le site internet de l'association culturelle dont il est membre (CE 15 oct. 2003, n° 244428) ;
- pour avoir distribué à des usager-ère-s des documents à caractère religieux à l'occasion de son service (CE 19 févr. 2009, n° 311633) ;
- pour avoir diffusé ses convictions religieuses auprès des usager-ère-s et de ses collègues (CAA Versailles, 30/6/2016, n° 15VE00140) ;
- pour avoir persisté, malgré plusieurs rappels à la règle, à porter des signes manifestant ostensiblement son appartenance religieuse (CAA Versailles, 23/2/2006, n° 04VE03227).

Défendre les libertés d'opinion, de conscience et d'expression

L'obligation de neutralité et le principe de laïcité de l'État ne peuvent priver les agents publics de leurs libertés d'opinion et de conscience et leur liberté de culte.

La liberté d'opinion garantie par l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 est d'ailleurs clairement affirmée par **l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983** modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires **qui interdit donc toutes discriminations en raison d'opinions** (syndicaux, politiques ou religieux).

« La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

Le fonctionnaire est libre d'avoir les opinions et les croyances religieuses de son choix comme tout citoyen. Il peut librement les exprimer en dehors du service.

Dès lors, le principe de la liberté d'opinion interdit toute discrimination fondée sur les opinions ou croyances religieuses dans le recrutement et le déroulement de carrière des agent-s publics. Ainsi des sanctions contre un fonctionnaire en raison d'activités religieuses menées hors du cadre professionnel **sont illégales et doivent être annulées** (CE 28 avr. 1938, Delle Weiss; 3 mars 1950, Delle Jamet). De la même manière un jury ne peut questionner un-e candidat-e sur son origine et ses pratiques confessionnelles (CE 10/4/2009, n° 311888) et ne peut refuser une candidate au motif qu'elle avait étudié dans un pensionnat religieux (CE 25/7/1939, Delle Beis) ou au motif qu'elle est de confession catholique (CE 8/12/1948, Delle Pasteau).

La liberté de conscience doit être prise en compte par l'employeur public afin de permettre à l'agent d'exercer sa **liberté de culte**. Ainsi le principe de laïcité ne fait pas obstacle à ce que des autorisations spéciales d'absence (ASA) soient accordées aux agents pour cause de fêtes religieuses correspondant à leur confession (une circulaire de la Fonction publique précise les fêtes légales et celles qui font l'objet d'ASA que l'agent doit solliciter au titre de sa religion), ni à ce que l'employeur public prenne en compte les croyances religieuses de ses agents pour organiser le travail de son service, tant que ces aménagements ne portent pas atteinte au bon fonctionnement du service (CE, ord., 16 févr. 2004, n° 264314, Benaïssa).

La liberté d'expression est en danger. En effet, de plus en plus souvent, sous prétexte de non-respect au principe de neutralité, **les employeurs publics portent atteinte à la liberté d'expression des agents publics**, et notamment des militant-e-s syndicaux, n'hésitant pas à les sanctionner de manière abusive. Les agent-e-s publics s'exprimant publiquement porteraient atteinte au devoir de réserve et à l'obligation de neutralité. **Or la liberté d'expression, consacrée par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, est essentielle et fondamentale pour tout citoyen, même pour les agents publics.** On peut d'ailleurs relier cette liberté pour les agents publics au principe de responsabilité qui

fonde la conception du fonctionnaire-citoyen à l'opposé du fonctionnaire-sujet. Pour la CGT, la conception de fonctionnaire-citoyen se fonde sur l'article 15 de la Déclaration des droits de 1789, qui rappelle qu'il est toujours possible de demander à l'agent public de rendre compte de son administration.

Par conséquent, même si l'agent public est certes soumis au devoir de réserve et à l'obligation de discrétion professionnelle, **pour la CGT, cela ne doit pas l'empêcher de pouvoir dénoncer des faits dans un but d'intérêt général.** Des exemples sont criant aujourd'hui sur des fonctionnaires, inspecteur du travail, conseiller d'insertion et de probation, agent de police qui sont poursuivis en conseil de discipline pour avoir dénoncé des faits dans l'intérêt de la protection des citoyens. En effet, il ne faut pas oublier que le devoir de réserve est une construction jurisprudentielle qui n'a jamais été prévue par la loi, tant l'appréciation par le juge se fait au cas par cas. Cette obligation varie énormément en fonction de la nature de ses fonctions, son niveau de responsabilité, le statut particulier de son corps, le sujet abordé concerne surtout le mode d'expression et la nature de la publicité donnée aux opinions et propos tenus. Enfin, il faut également souligner que la liberté d'expression syndicale permet dans beaucoup de situations aux agents publics de pouvoir s'exprimer plus librement. Comme tous les agents publics, les responsables syndicaux sont soumis à l'obligation de réserve. Toutefois, cette obligation s'applique de manière moins stricte (CE 25 mai 1966, n° 64013 ; CE 28 déc. 2005, n° 271722).

Ainsi pour la CGT, il est urgent de définir « le statut des lanceurs d'alerte » et de protéger les agents plutôt que de les sanctionner.

En effet, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a introduit dans le statut général un mécanisme de protection des fonctionnaires lançant une « alerte » relative à une situation de conflit d'intérêts également appelée « alerte éthique ». Tout agent peut, dès lors qu'il agit de bonne foi, de manière désintéressée et avec l'assurance que « son » alerte porte sur des faits tangibles de conflits d'intérêts, s'affranchir de son obligation de réserve. Cependant, il sera alors impératif de concilier ce devoir avec la protection de l'agent public lanceur d'alerte, car bien souvent celui-ci ne peut pas prévenir sa hiérarchie ou l'autorité judiciaire et il devra donc transmettre son alerte par voie de presse. Dans ce cas, l'agent doit être entièrement protégé.

Accompagnement syndical de l'agent sanctionné

En cas de poursuite disciplinaire, la CGT conseille à l'agent de se rapprocher des militants syndicaux et représentants élus dans les instances (commission administrative paritaire pour les fonctionnaires ou la commission consultative paritaire pour les contractuels) qui veilleront au respect de la procédure (aux droits des agents) et à la défense de l'agent, cela n'empêchant pas le recours si besoin à un avocat. Le syndicat a alors un rôle important à jouer auprès des agents dans l'accompagnement et la défense de l'agent.

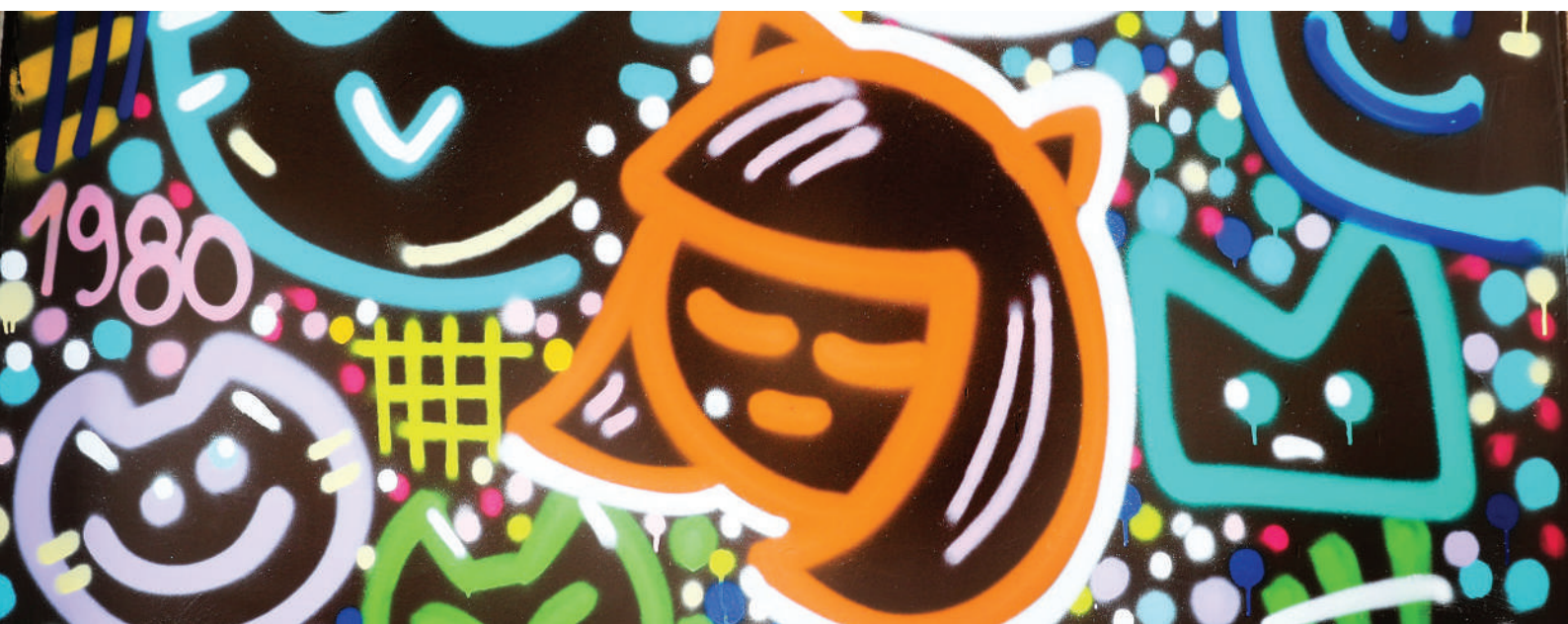
En effet, en cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une poursuite disciplinaire exercée par l'employeur public devant la commission administrative paritaire (CAP) pour les fonctionnaires ou la commission consultative paritaire (CCP) pour les contractuels, pour les sanctions autres que celles du 1^{er} groupe (blâme, avertissement et exclusion de trois jours).

Mais pour l'accompagnement syndical, il s'agira de veiller à ce que l'employeur ne prononce pas une sanction disproportionnée par rapport à la faute commise et que cette sanction respecte les critères établis par la jurisprudence. En effet, il est toujours possible de contester la sanction devant le juge administratif.

Ainsi, la sanction doit être proportionnée à la faute et tenir compte des circonstances de l'espèce telles que la nature des fonctions exercées, la réitération du manquement malgré des rappels à la règle, le degré d'ostentation du signe d'appartenance religieuse, le port de ce signe au contact ou non du public, la vulnérabilité du public, etc. (cf. par exemple, CAA Versailles, 23 février 2006, n° 04VE03227).

La jurisprudence montre qu'une sanction ne peut être légale si le comportement n'a pas été réitéré et si l'employeur public n'a pas fait des tentatives de dialogue, des avertissements préalables.

Pour la CGT, hors de question de ne pas dénoncer et combattre des poursuites excessives portant atteinte aux libertés des agents publics !



Principe de neutralité dans l'entreprise

Laïcité, garante
des libertés

Les libertés du salarié mises en danger

La Loi Travail du 8 août 2016 a prévu la possibilité pour l'employeur d'instaurer un « principe de neutralité » dans l'entreprise.

Ainsi, l'article L. 1321-2-1 du Code du travail indique que « le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ».

L'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur est une simple possibilité offerte à l'employeur, elle n'est absolument pas obligatoire. Ainsi, le règlement intérieur peut tout à fait ne pas traiter de cette question.

Le texte permet de restreindre la « manifestation des convictions des salariés ». Derrière cette expression bien floue, c'est la liberté d'expression et ses différentes composantes qui sont visées : liberté religieuse, de conscience, philosophique, syndicale, politique, vestimentaire, sexuelle, etc.

La loi prévoit certaines limites aux restrictions qui peuvent être apportées à la liberté des salariés. En effet, les

restrictions doivent être « justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » et être « proportionnées au but recherché ». Mais ces limites sont imprécises et finalement bien faibles.

À de nombreux égards, le principe de neutralité favorise les dérives liberticides, xénophobes, islamophobes, antisyndicales, homophobes, etc. et porte en lui la promesse d'une société totalitaire. Il constitue une attaque contre la liberté d'expression et contre tous les salariés. La protection des libertés est « dans l'ADN » de la CGT, qui entend bien lutter contre son introduction dans le règlement intérieur et dans l'entreprise.

Mieux protéger les libertés dans l'entreprise face au pouvoir patronal

Pour que la liberté d'expression soit effectivement garantie dans l'entreprise, elle doit y être mieux protégée que dans d'autres espaces sociaux, car l'entreprise est un lieu de subordination juridique.

Dans le cadre de la relation de travail, le salarié est tenu d'obéir aux directives de l'employeur ou de sa hiérarchie. Ces derniers disposent non seulement du pouvoir de le sanctionner mais aussi

« Le règlement intérieur ne peut contenir [...] des dispositions contraires aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

d'évaluer son travail et de décider de son avancement salarial et professionnel. Il n'est ainsi pas rare que le salarié soit confronté à un exercice abusif du pouvoir patronal.

Pour que la liberté d'expression reste la règle, y compris dans l'entreprise, il faut redoubler de vigilance. Ce n'est surtout pas un principe de « neutralité » qu'il faut introduire dans le règlement intérieur, mais au contraire rappeler que dans l'entreprise le salarié bénéficie de la liberté d'expression.

Le parallèle abusif avec le principe de neutralité dans le service public

Le principe de neutralité instauré par la loi « Travail » fait référence au principe de neutralité qui s'applique dans le service public (article 1^{er} de la Constitution de 1958), mais qui n'a vocation à s'appliquer qu'à l'État et à son administration.

Ce principe de neutralité vise à garantir les libertés de l'usager par rapport à l'État, qui incarne la puissance publique et exerce ainsi une forme d'autorité. Il s'agit de permettre aux usagers d'exprimer librement leurs convictions sans craindre de faire l'objet d'un traitement moins favorable de la part de l'administration.

Il en va tout autrement de la place des salariés dans l'entreprise et dans la relation de travail, ceux-ci étant en situation de faiblesse face à la partie patronale.

Appliqué à l'entreprise, le principe de neutralité constitue un blanc-seing aux velléités liberticides des employeurs et porte en lui la promesse d'une société totalitaire.

D'ailleurs, le Conseil constitutionnel a estimé que le principe de neutralité doit être expressément cantonné aux agents du service public (Cons. const. 18 septembre 1986, n° 86-217 DC).

Ce n'est en effet pas pour rien si le principe de neutralité était jusque-là complètement inconnu de l'entreprise et plus généralement de la sphère privée !

La liberté reléguée au rang de simple tolérance

Le principe de neutralité prévu par la Loi Travail vient inverser la logique de la garantie des libertés dans l'entreprise, en faisant des restrictions un principe et de la liberté une tolérance.

Jusque-là, c'est l'exercice des libertés dans l'entreprise qui était garanti et, par exception, des restrictions pouvaient être apportées si elles pouvaient être justifiées. Ainsi, l'article L. 1121-1 du Code du travail prévoit que « *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* ».

De même, l'article L. 1321-3 du Code du travail qui concerne spécifiquement

le règlement intérieur rappelle que ce règlement ne peut contenir « *des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

À l'inverse, le principe de neutralité prévu par la Loi Travail se présente comme un « principe » et pose directement comme règle la possibilité de restreindre la liberté des salariés, sans prendre soin de réaffirmer – comme le veut l'usage en démocratie – que la liberté est le principe qui prévaut.

Ce changement de logique n'est pas sans conséquence. Ses effets pourront se faire sentir, sur le plan juridique, lorsque les juges devront appliquer les règles pour trancher un litige ou, sur un

COMMENT FAIRE BARRAGE AU PRINCIPE DE NEUTRALITÉ DANS L'ENTREPRISE ?

Voici quelques arguments qui peuvent être déployés pour faire obstacle à l'introduction dans le règlement intérieur du principe de neutralité ou de mesures restreignant la manifestation des convictions des salariés. En espérant qu'ils permettront de faire prendre conscience à tous les salariés à quel point le principe de neutralité est liberticide !

1. L'inscription du principe dans le règlement intérieur n'est pas obligatoire. Si l'employeur veut faire la chasse aux libertés dans l'entreprise, il est indispensable qu'il en explique les raisons ;
2. Il faut rappeler que tout salarié bénéficie de la liberté d'expression aussi dans l'entreprise. Et demander la reproduction dans le règlement intérieur 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 » ;
3. Plus les restrictions aux libertés sont générales plus elles sont attentatoires aux libertés. S'il n'est pas possible de convaincre l'employeur ;
4. D'abandonner l'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur, il faut l'obliger à préciser les restrictions qu'il veut y inscrire. Un bon moyen de le faire consiste à prendre des exemples de dérives concrètes auxquelles les restrictions qu'il veut inscrire dans le règlement intérieur pourraient mener ;
5. Pour peser sur la décision patronale, il faut commencer par mobiliser les salariés sans attendre afin de construire un rapport de force. Plus les salariés seront bien informés et prêt à agir collectivement, plus il sera facile de faire plier l'employeur ;
6. Si l'employeur décide malgré tout d'inscrire le principe de neutralité dans le règlement intérieur, il faut veiller à bien consigner les raisons de l'opposition des représentants du personnel dans les procès-verbaux des réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et du comité social et économique (CSE). Ensuite il est recommandé de contacter l'inspecteur du travail et de lui indiquer que vous souhaitez la suppression de la clause du règlement intérieur portant sur le principe de neutralité car vous considérez qu'elle est illégale.

plan pratique, lorsque des salariés qui auront « conscientisé » ces nouvelles normes finiront par s'autocensurer.

La liberté du salarié subordonné aux « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise »

Le cadre légal du principe de neutralité instauré par la Loi Travail est loin de présenter les mêmes garanties que les textes du Code du travail qui encadrent les atteintes aux libertés.

Au lieu de prévoir que les restrictions 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), le principe de neutralité a recours à une nouvelle formulation : les restrictions doivent être « justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » et être

« proportionnées au but recherché » (article L. 1321-2-1 du Code du travail).

Les « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » sont une notion totalement inédite et porteuse d'incertitude.

Des discussions politiques autour de la machine à café pourraient-elles porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise ? Et qu'en est-il du port d'un badge syndical ? Ou du port du foulard islamique ? Ou d'un salarié qui pose un tract politique sur son bureau, l'exposant ainsi à la vue des collègues ? Enfin, *quid* du salarié qui serait connu pour son engagement en faveur des LGBT+ ?

La notion de « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » est floue et pleine d'incertitudes. Et là où il y a des incertitudes, l'arbitraire patronal risque sérieusement de s'engouffrer.

La généralité du texte ouvre la porte à tous les abus

Le texte sur le principe de neutralité est très général, et risque donc d'être mis en œuvre de façon extensive et liberticide.

Si le législateur n'a pas été en mesure de préciser concrètement dans quels cas particuliers la liberté de manifestation des convictions du salarié pouvait être restreinte, il faut s'attendre à ce que les employeurs n'y parviennent pas plus et retranscrivent le principe également de façon très générale dans le règlement intérieur.

Une telle transcription ouvrirait la porte à tous les abus. Elle ne permettra pas au salarié de savoir ce qui est permis et ce qui est interdit et, en définitive, favorisera, d'une part, l'autocensure du salarié et, d'autre part, l'arbitraire patronal.

ÉLABORATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

La mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises qui emploient habituellement au moins 50 salariés. À titre facultatif, une entreprise de moins de 50 salariés peut toutefois choisir de se doter d'un règlement intérieur. L'élaboration ou la modification de ce dernier s'effectue à l'initiative de l'employeur. En définitive, celui-ci est le seul décisionnaire. Dans tous les cas, l'employeur doit suivre une procédure d'élaboration prévoyant :

- la consultation pour avis du CSE. La CSSCT, quand elle existe, peut aussi être consultée. Le rôle premier de la CSSCT sera de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, mais aussi de proposer des solutions et des actions de prévention afin de lutter contre les risques professionnels. Il Attention : la CSSCT ne peut se substituer au CSE lorsque ce dernier doit obligatoirement être consulté en matière de sécurité et de santé au travail. L'avis de la CSSCT ne peut donc pas se substituer à celui du CSE dans la consultation d'élaboration du règlement intérieur ;
- la transmission du règlement intérieur (accompagnée de l'avis du CSE) à l'inspecteur du travail, qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions illégales ;
- le dépôt au greffe des prud'hommes et l'information des salariés par tout moyen (affichage dans l'entreprise, mise en ligne sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Enfin, le règlement intérieur indique sa date d'entrée en vigueur, qui doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt au greffe des prud'hommes et d'information des salariés.

Articles L. 1311-21 à L. 1322-3 ainsi que R. 1321-1 à R. 1321-6 du Code du travail

LA LIBERTÉ DE CONSCIENCE ET D'OPINION EN DANGER !

Que ça soit dans le secteur privé ou dans la fonction publique, au lendemain des attentats, des lois successives de lutte contre le terrorisme et la radicalisation ont été mises en place pour évincer des salariés ou agents publics présentant de tels signes.

Le légitime combat contre ceux qui se rendent coupables d'actes irréparables et intolérables est aussi celui de la CGT, sans ambiguïté ni réserve. Mais, les mesures mises en œuvre par ces textes ne permettent nullement d'améliorer la prévention de ces crimes odieux. Pire, elles peuvent porter atteinte aux libertés fondamentales des salariés et des agents publics : leur liberté de conscience et d'opinion.

Ainsi ces enquêtes administratives visent à vérifier que le comportement de la personne visée (salarié ou fonctionnaire) est compatible avec les fonctions ou les missions envisagées/exercées. Ces enquêtes administratives sont régies par deux articles du Code de la sécurité intérieure (articles L114-1 et L114-2). Ces enquêtes administratives sont prévues :

- comme préalable à des décisions d'agrément, d'habilitation, de recrutement, d'affectation ;
- ou à tout moment de la carrière du salarié ou du fonctionnaire.

Le champ d'application est extrêmement large : emplois publics participant à l'exercice des missions de souveraineté de l'État, emplois publics ou privés relevant du domaine de la sécurité ou de la défense, accès à des zones protégées en raison de l'activité qui s'y exerce, (sites nucléaires, sites militaires, aéroports, etc.), emplois au sein d'une entreprise de transport public de personnes ou d'une entreprise de transport de marchandises dangereuses.

Ces enquêtes se fondent notamment sur la consultation de fichiers de police, de gendarmerie et de renseignement territorial. **Or ces fichiers, contestés par la CGT, connaissent depuis plusieurs années une extension sans limite avec le fichage de l'appartenance syndicale, des opinions politiques et religieuses,** du comportement, de la santé mentale et des activités sur les réseaux sociaux.

Ces enquêtes administratives ont des conséquences **directes et graves sur la situation professionnelle des salariés et des agents publics :** en cas d'avis d'incompatibilité, l'employeur peut entamer une procédure de licenciement du salarié ou une révocation ou mutation d'office de l'agent public, ou un retrait d'agrément ou d'autorisation empêchant la personne d'exercer son métier.

La CGT considère que ces enquêtes – en l'absence de faits constitués et prouvés – font reposer la procédure, pouvant aller jusqu'à la révocation ou le licenciement, sur des soupçons dont on ne pourra connaître ni l'intégralité ni même sans doute les pièces les plus importantes. Leur droit au débat contradictoire s'exercera de façon très contrainte car les enquêtes administratives reposent sur des documents qui ne pourront leur être communiqués pas plus qu'aux membres de la commission.

Pourtant, il existe déjà des procédures permettant de sanctionner un agent ou un salarié. Ainsi si les faits reprochés sont avérés, une procédure disciplinaire ordinaire doit être déclenchée et les commissions de disciplines existantes ont toute compétence et disposent de toute l'échelle des sanctions envisageable.

Au contraire, si les faits ne sont ni constitués ni prouvés, la procédure repose sur des soupçons instaurant un délit d'intention, ce qui revient à sanctionner des opinions religieuses, politiques ou même des engagements syndicaux !

La CGT dénonce ces mesures qui n'amélioreront en rien la prévention du terrorisme mais ne font qu'attaquer les libertés fondamentales et « institutionnaliser » le soupçon et l'arbitraire contre les salariés et les agents publics.

Syndicalement, il est primordial d'accompagner le salarié ou l'agent visé par ce type d'enquêtes administratives afin :

- que le principe du contradictoire et les droits de la défense soient respectés (l'assister, le conseiller, que l'avis et la motivation de l'avis lui soit communiqué) ;
- que l'employeur n'engage pas de licenciement/révocation avant la fin des délais de recours contentieux contre ces avis et obtenir que durant ce délai le contrat soit maintenu avec maintien de salaire ;
- si possible, d'accompagner le salarié ou l'agent dans la contestation de cet avis car le recours contentieux peut être gagnant tant ces avis sont généralement infondés (récentes victoires auprès de salariés ou agents) ;
- dans la mesure du possible, que le salarié soit réaffecté dans un service ne nécessitant pas cet avis de comptabilité, ou reclassement sur un autre poste ;
- enfin, en cas d'impossibilité de reclassement, de favoriser la reconversion professionnelle, que l'employeur prenne en charge la formation professionnelle afin que le salarié puisse trouver un autre emploi dans un autre domaine avec les qualifications nécessaires.

La laïcité et l'école

Laïcité, garante
des libertés

Il ne faut pas confondre école laïque et enseignement laïque

L'étude des religions et de leurs textes est présente dans les programmes scolaires. En histoire, les programmes de collège demandent aux enseignants d'enseigner « le fait religieux » avec l'étude de la naissance du christianisme, du judaïsme et de l'islam.

Cet enseignement étudie le contexte historique de naissance des religions en apprenant aux élèves à distinguer les faits des croyances. Cet enseignement a donc un double objectif, connaître les religions existantes (dont la pratique est garantie par la loi de 1905 entre autres) et développer leur esprit critique.

Les programmes de lettres invitent à l'étude des « textes fondateurs ». Parmi ces textes, l'enseignant a la possibilité de choisir (ou non) de faire étudier la Bible à ses élèves.

Il est donc important de rappeler que laïcité ne signifie pas ignorance des religions.

La laïcité, elle, est enseignée au collège dans les programmes d'EMC (enseignement moral et civique). Elle est donc très peu enseignée et souvent par des enseignants peu ou mal formés.

Concernant la formation, c'est là que le bât blesse. Peu d'enseignants (à l'ex-

ception d'une partie de ceux qui ont fait des études d'histoire) ont étudié la laïcité durant leur parcours universitaire. Lorsqu'il s'agit de l'enseigner ou d'affronter une situation où les principes de laïcité doivent s'appliquer, l'enseignant peut parfois se sentir démuni. D'autant plus que dans la formation continue, les offres de formation dans ce domaine ont longtemps été rares.

Peu d'enseignants sont formés à la laïcité et à sa signification (74 % des enseignants n'ont pas bénéficié d'une formation initiale pour enseigner le principe de laïcité, selon un sondage IFOP réalisé en 2018).

À la rentrée 2014, apparaissent les « équipes valeurs de la République », les fameux référents laïcités mis en place pour accompagner les équipes en cas de crise liée à l'application des principes de laïcité dans les établissements.

À son origine, le concept de laïcité est né et a été forgé afin de favoriser l'émancipation des individus. Pour la CGT, cette défense passe par la création d'un grand service public de l'éducation laïque, public et réellement gratuit. Elle réclame le retour au principe fondamental selon lequel l'argent public ne doit financer que l'école laïque. D'aucuns disent que c'est un vœu pieux, et pourtant c'est

L'école est le lieu où se transmettent les valeurs de la république. Elle est donc en première ligne dans la défense de la laïcité. C'est le lieu où elle s'apprend, où elle est enseignée de manière critique afin de permettre à chacun de développer son esprit critique et de s'émanciper.

possible! En 2014, le lycée privé horticole du Grand-Blautterau de Nantes et en 2020 le lycée privé Camille-Godart de Bordeaux ont intégré l'enseignement public.

La laïcité à l'école

En France, la loi Falloux de 1850 (votée sous la II^e République) sépare l'enseignement public de l'enseignement privé (« école libre », le plus souvent confessionnelle). Il faudra attendre les lois Ferry de 1881 et 1882 pour connaître la laïcité à l'école. Dans la loi Falloux, une large place est donnée à l'enseignement religieux par rapport aux autres matières, et une grande part est laissée à l'Église catholique. Cette loi a été abrogée en 2000 même si certaines de ses dispositions ont été intégrées au Code de l'éducation.

Parmi les établissements privés, 97 % également sont sous contrat d'association avec l'État, ce qui signifie que les enseignants sont des agents publics de l'État (depuis la loi Debré de 1959) et que l'enseignement dispensé y est le même que dans les établissements publics.

En 2017, sur 2,2 millions d'élèves scolarisés, on observe donc que l'enseignement est très majoritairement laïque dans le système scolaire fran-

çais. Si on additionne les élèves scolarisés dans l'enseignement public ainsi que dans le privé sous contrat, nous avons donc 99,5 % des élèves scolarisés en France qui suivent un enseignement laïc dispensé par des fonctionnaires ou des agents publics soumis au devoir de laïcité.

Si l'enseignement est très largement laïc, de nombreux principes de laïcité ne s'appliquent pas dans l'enseignement privé. En effet, les établissements privés ne sont pas tenus d'afficher la charte de la laïcité contrairement à leurs homologues du public et la loi de 2004 sur le port des signes religieux à l'école ne s'y applique pas.

La coexistence actuelle de l'enseignement public et de l'enseignement privé semble faire consensus dans une majeure partie de la société. Cependant, dans ses statuts, le « SNEIP-CGT » (syndicat national de l'enseignement initial privé CGT) « *affirme sa volonté de la mise en place dans notre pays d'un seul système d'éducation nationale, public, laïc et gratuit* ».

En effet, il paraît essentiel que l'argent public ne finance que des écoles laïques, pourtant les établissements privés sous contrats sont largement financés par les sommes d'argent versées par les collectivités territoriales en fonction du nombre d'élèves.

L'école laïque est l'école publique gérée par les collectivités territoriales. Elle scolarise plus de 83 % des élèves d'après le ministère de l'Éducation nationale. Les 17 % restants relèvent de l'enseignement privé, très souvent confessionnel. 97 % des établissements privés sont catholiques mais il en existe également de confessions juives, musulmanes, protestantes ou non rattachés à une religion.

L'enseignement religieux est retiré des programmes et interdit dans les établissements privés lors des lois Ferry de 1882, mais cela ne signifie pas que l'enseignement des religions est interdit.

**AVEC NOS
DIFFÉRENCES,
DONNONS DES
COULEURS
À L'AVENIR.**

À LIRE

Laïcité, garante
des libertés

Pour aller plus loin

Documents d'orientation de la Confédération générale du travail

Document d'orientation du 48^e congrès de la CGT – Lille, avril 2006

2P112 Décision 14. Pour que l'école soit, pour chacun et partout, celle de la réussite, la CGT décide de faire de sa démocratisation un axe de constructions revendicatives et de mobilisations, ce qui passe par des **moyens supplémentaires**, l'éradication de l'échec scolaire nourri par les inégalités avant tout sociales, par la disparition de toutes discriminations pour garantir une réelle mixité, par la suppression de tout obstacle à l'acquisition d'une qualification et à la poursuite d'études (**notamment l'apprentissage à 14 ans**) et par le respect de la laïcité et de la gratuité.

Document d'orientation du 49^e congrès de la CGT – Nantes, décembre 2009

- 43. réaffirmer le principe de laïcité ; faire reculer les représentations négatives des femmes dans la société, les stéréotypes culturels au niveau familial, social et politique ;

Statuts adoptés au 51^e congrès de la CGT – Marseille, avril 2016

Fidèle à ses origines, à la charte d'Amiens de 1906, héritière des valeurs humanistes et internationalistes qui ont présidé à sa constitution, considérant la pleine validité des principes d'indépendance, de démocratie, de respect mutuel et de cohésion contenus dans le préambule des statuts de 1936 (intégré aux présents statuts), la Confédération générale du travail défend les intérêts de tous les salariés sans exclusive, en tous temps et en tous lieux. Elle intervient en conséquence librement sur tous les champs de la vie sociale, elle participe au mouvement de transformation sociale.

Par son analyse, ses propositions et son action, elle agit pour que prévalent dans la société les idéaux de libertés, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité. Elle se bat pour que ces idéaux se traduisent dans des garanties individuelles et collectives : le droit à la formation, à l'emploi, à la protection sociale, les moyens de vivre dignement au travail, dans la famille et dans la collectivité, la liberté d'opinion et d'expression, d'action syndicale, de grève et

d'intervention dans la vie sociale et économique, à l'entreprise comme dans la société.

Déclaration commune

En 2015, les organisations CGT CFDT, CFTC, CFE-CGC, Unsa, FSU et Solidaires signent une déclaration commune intitulée « vivre ensemble, travailler ensemble ». Un paragraphe porte sur la laïcité au travail :

« La République laïque garantit la liberté de conscience et d'opinion à chacun. Elle protège le citoyen dans sa liberté de croire ou de ne pas croire, et empêche toute institution religieuse de faire loi. La laïcité, c'est la recherche du respect de toutes les convictions et pratiques religieuses, dans la limite de l'ordre public et de toutes les libertés. Elle produit un modèle du vivre-ensemble où chacun doit respecter autrui dans son identité citoyenne, et dans ses croyances ou convictions. Le « vivre ensemble » dans l'entreprise et dans les services publics est parfois bousculé par des revendications ou des pratiques religieuses qui provoquent des tensions. Même s'il revient aux dirigeants de l'en-

entreprise de créer les conditions de ce "vivre ensemble", les militantes et les militants syndicaux sont interpellés et concernés. Afin de garantir le vivre ensemble au-delà des différences, les militantes et les militants syndicaux agissent :

- pour une meilleure information sur les lois et règlements en la matière, et l'application des textes en vigueur ;
- pour la liberté de vivre ses convictions dans le respect mutuel ;
- pour l'instauration d'un dialogue quand des tensions apparaissent, pour trouver des réponses respectueuses de chacun dans le respect du droit ;
- pour que des revendications à caractère religieux appellent des réponses syndicales "universelles", qui bénéficient à tous les salariés quelles que soient leurs convictions ;
- pour le refus de tout prosélytisme et de toute action syndicale qui reposerait sur des revendications communautaires ;
- pour un refus total des dérives comportementales excluantes ou discriminatoires (mépris, refus de saluer, refus de mixité, occupation d'espaces communs pour des pratiques religieuses excluant les non-pratiquants...) entre collègues, mais aussi de la part ou vis-à-vis du public accueilli. »

En janvier 2021, la CGT est également cosignataire d'une tribune unitaire publiée dans *Le Monde*.

www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/legislation/projet-de-loi-confortant-les-principes-de-la-republique-la-cgt-pointe-un-texte-securitaire

Informations CGT

Juin 2015 : 4 pages de la Ferc : « Laïcité : soulever le voile ! »

www.ferc-sup.cgt.fr/site/IMG/pdf/ferccgt_4pageslaicite_2015-06.pdf

Janvier 2015 : tract de l'Ufec (Cadres du Commerce) : « Laïcité ».

Juillet 2014 : communiqué de la CGT Service à la personne : « Crèche Baby-loup : l'entreprise, nouveau lieu d'effacement des identités culturelles ? »

www.sap.cgt.fr/actualites/2014/07/15/cr%C3%A8che-baby-loup-lentreprise,-nouveau-lieu-d%E2%80%99effacement-des-identit%C3%A9s-culturelles/

Novembre 2013 : avis du Conseil économique, social et environnemental (section du travail et de l'emploi) : « Le fait religieux dans l'entreprise » – déclaration du groupe CGT page 31.

www.lecese.fr/travaux-publies/le-fait-religieux-dans-lentreprise

Voir la Lettre du Cese n° 74, « Le Conseil économique, social et environnemental a rendu un avis en séance plénière le 12 novembre 2013 sur "Le fait religieux dans l'entreprise" ».

www.cgt.fr/IMG/pdf/cese74.pdf

2008 : dossier de la Ferc-CGT : « École et laïcité ».

Février 2008 : communiqué de la CGT : « La CGT appelle à signer la pétition "Sauvegardons la laïcité de la République" ».

www.cgt.fr/La-CGT-appelle-a-signer-la.html

Juin 2004 : Communiqué de la CGT : « Pour les valeurs de la République »

www.cgt.fr/Pour-les-valeurs-de-la-Republique,3838.html

Revue de presse

Juin 2015 : Options n° 608, « Le travail doit-il être laïque ? »

issuu.com/cgtcadrestechs/docs/options-608-juin-2015/19?e=2190204/32111163

2010 : Cahier de l'IHS, « Laïcité : principes et enjeux »

www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf_0553_CIHS113.pdf

Outils

Observatoire de la Laïcité

www.gouvernement.fr/observatoire-de-la-laicite

Défenseur des droits

www.defenseurdesdroits.fr

Institutionnel

2007 : Charte de la laïcité dans les services publics et Circulaire PM n° 5209/SG du 13 avril 2007 relative à la Charte de la laïcité dans les services publics.

www.fonction-publique.gouv.fr/archives/home20111012/article951.html

www.lot.gouv.fr/la-charte-de-la-laicite-dans-les-services-publics-a9247.html

2006 : Rapport Rossinot : « La laïcité dans les services publics ».

2005 : Rapport Machelon (Commission de réflexion juridique sur les relations des cultes avec les pouvoirs publics) : « Les relations des cultes avec les pouvoirs publics ».

www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000727/

Documentation

Novembre 2015 : « Laïcité : le vade-mecum de l'AMF ».

www.amf.asso.fr/document/index.asp?DOC_N_ID=14082

Mai 2015 : Livret du CNFPT : « Les fondamentaux sur la laïcité et les collectivités territoriales ».

www.cnfpt.fr/sinformer/bouquets-res-sources/laicite/national

