

LE DROIT À LA PRATIQUE RELIGIEUSE DANS LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

Le champ d'intervention du secteur social et médico-social est vaste (enfance, personnes âgées, personnes handicapées...). C'est une des raisons pour lesquelles, la neutralité et la laïcité sont des règles importantes. Ces dernières doivent cependant s'inscrire dans le respect du principe de non-discrimination. Voici un focus sur le droit à la pratique religieuse pour les usagers des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Le droit à des pratiques religieuses pour l'usager peut être analysé sous deux angles :

- Celui du droit à continuer ses propres pratiques religieuses ;
- Celui de ne pas être soumis à du prosélytisme ou de ne pas être exposé aux pratiques des professionnels qui les accompagnent.

Que disent les textes sur le droit à la pratique religieuse dans les établissements médico-sociaux ?

Le droit au respect de ses croyances est reconnu aux usagers des établissements et services sociaux et médico sociaux, conformément à l'article 1^{er} de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation de l'église et de l'Etat. Selon ce texte : « 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 ».

Par ailleurs, l'article L 311-3 du Code de l'action sociale et des familles précise que « l'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, lui sont assurés : Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité ».

Cette obligation s'applique aux établissements et services ayant un statut privé ou public.

Enfin, la Charte des droits et libertés de la personne accueillie en établissement (art. L311-4 du CASF) qui doit

être annexée au livret d'accueil énonce 12 droits dont certains sont relatifs à la liberté religieuse :

- L'article 1^{er} de la Charte prohibe toute discrimination : « Dans le respect des conditions particulières de prise en charge et d'accompagnement, prévues par la loi, nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de (...) ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses, lors d'une prise en charge ou d'un accompagnement, social ou médico-social ».
- L'article 11 de la Charte instaure un droit à la pratique religieuse : « Les conditions de la pratique religieuse, y compris la visite de représentants des différentes confessions, doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services ».

Ainsi, des activités religieuses peuvent être proposées dans les établissements. Elles ne doivent pas cependant avoir de portée obligatoire, et ne doivent pas favoriser la pratique d'une seule religion.

Par ailleurs, toute personne accueillie en établissement a le droit de pratiquer sa religion ; aucune discrimination ne peut en résulter. L'établissement doit pouvoir prendre en considération les convictions de chacun dans le respect des règles de fonctionnement normal auquel il est soumis.

L'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM), par le biais de recommandations de bonnes pratiques professionnelles, a apporté de son côté, un éclairage important sur de nombreux aspects du droit des usagers. Ainsi, la recommandation « Les attentes de la personne et le projet personnalisé » précise que cette question doit être abordée avec la personne accueillie lors de la construction de son projet.

Les personnels de ces établissements doivent-ils rester neutres ?

La question de savoir si les personnels intervenant dans les structures médico-sociales se doivent de respecter le principe de neutralité par respect pour les usagers, est régulièrement posée.

Pour les établissements publics, la règle est celle du principe de neutralité. L'interrogation subsiste donc dans les établissements privés.

Une délibération de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), dont les compétences appartiennent aujourd'hui au Défenseur des droits, s'est interrogée sur la question de savoir dans quelle mesure, un employeur de droit privé, lorsqu'il est investi d'une mission d'intérêt général, peut être fondé à restreindre l'expression religieuse de ses employés.

Pour l'instance, il existe « une spécificité pour le secteur social, médico-social et de la petite enfance ainsi que du secteur privé hospitalier eu égard d'une part aux missions d'intérêt général dont ils

ont la charge, du public concerné (enfants, personnes âgées) ou encore des conditions d'exercice de leur missions (interventions à domicile ou dans les établissements qui constituent le domicile des usagers, relevant souvent de l'intimité de la personne).

Pour ces organismes, la question est posée de savoir si l'intérêt général qui sert de fondement à leur action sur des publics particuliers devrait conduire à l'extension de leurs activités (et à leurs salariés) des obligations de neutralité afférentes au service public ». La HALDE recommande alors au gouvernement d'examiner l'opportunité d'étendre cette obligation au secteur privé.

L'Assemblée nationale s'est montrée plus volontariste sur ce sujet. Dans une résolution en date du 31 mai 2011 portant sur l'attachement au respect des principes de laïcité, fondement du pacte républicain, et de liberté religieuse, l'Assemblée estime « nécessaire que le principe de laïcité soit étendu à l'ensemble des personnes collaborant à un service public ainsi qu'à l'ensemble des structures privées des secteurs social, médico-social ou de la petite enfance chargées d'une mission de service public ou d'intérêt général, hors le cas des aumôneries et des structures présentant un caractère " propre " d'inspiration confessionnelle ».

Le Haut Conseil de l'intégration a également repris ces termes dans un avis en date du 1^{er} septembre 2011 « Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise ».

Aussi, en reprenant quasiment à l'identique la résolution de l'Assemblée nationale, l'Instance défend que « le principe de laïcité régissant les services publics doit être étendu aux structures privées des secteurs social, médico-social, ou de la petite enfance, chargée d'une mission de service public ou

d'intérêt général, hors les cas des aumôneries ».

Ainsi, en conséquence de la loi du 2 janvier 2002 qui définit le droit fondamental de l'usager au respect de sa personne, de ses convictions et de sa vie privée « tout service rendu dans le cadre d'une mission de service auprès de l'usager implique un devoir de neutralité de la part des personnels. Tout affichage manifestant ostensiblement une appartenance religieuse doit être proscrit, hors le cas, s'entend, des aumôneries et des structures présentant un caractère propre d'inspiration confessionnelle ».

Le Haut Conseil finit en précisant qu'on ne peut respecter les convictions de tous que « par la neutralité dans le cadre des prises en charge institutionnelles ou dans les accompagnements plus individuels qui ont lieu au domicile privé de l'usager ».

L'affaire « Baby Lou » remet-elle en cause l'exigence de neutralité ?

Le 19 mars dernier, la Cour de cassation a donné raison à une salariée d'une crèche associative qui contestait son licenciement pour avoir refusé de retirer son voile sur son lieu de travail.

Dans sa décision, la Cour rappelle que les établissements sociaux et médico-sociaux privés (dans le cas présent la crèche) sont des établissements d'intérêt général et d'utilité publique mais qui n'ont pas de mission de service public. Dans ces conditions, le devoir de neutralité ne s'applique pas.

Ainsi, la crèche ne pouvait pas, pour justifier le licenciement de la professionnelle concernée, s'appuyer sur le non-respect du règlement intérieur de la crèche qui posait une condition générale de laïcité et de neutralité applicable à tous les

emplois de l'entreprise. Le Code du travail exige quant à lui que les restrictions à la liberté religieuse soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Ce peut être le cas pour des motifs tenant à la santé, l'hygiène, la sécurité.

Même s'il s'agit d'une application stricte du droit, la décision de la Cour de cassation a suscité de nombreuses réactions. Ainsi, craignant la multiplication de contentieux, le Défenseur des Droits, dans un courrier adressé au Premier ministre, a demandé une clarification de la législation. Une proposition de loi tendant à reconnaître la neutralité religieuse dans certaines structures privées de la petite enfance est en cours de discussion. Enfin, plusieurs députés ont déposé un projet de loi permettant aux entreprises d'inscrire dans leur règlement intérieur le principe de neutralité. ●

B. Ch

POUR EN SAVOIR PLUS

- Article L 311-3 et L 311-4 du Code de l'action sociale et des familles
- Guide des droits des personnes handicapées mentales et de leurs proches de l'Unapei (Fiche n°12)
- Délibération de la HALDE n°2011-67 du 28 mars 2011 disponible sur www.halde.fr
- Assemblée nationale, résolution n°672 du 31 mai 2011 disponible sur www.assemblee-nationale.fr
- Haut Conseil de l'intégration « Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise » 1^{er} septembre 2010 sur le site internet : www.hci.gouv.fr
- Cour de cassation n°11-28.845, 19 mars 2013 sur le site www.legifrance.fr