

Essentielle, l'information juridique ne doit pas être réservée aux seuls spécialistes. Cette rubrique vous propose ainsi chaque mois des décryptages clairs et compréhensibles par tous sur l'ensemble des sujets relatifs aux collectivités territoriales. Elle est réalisée en partenariat avec le cabinet Seban & Associés, premier cabinet d'avocats s'adressant à l'ensemble des acteurs publics avec une approche pluridisciplinaire.



L'APPLICATION DU PRINCIPE DE LAÏCITÉ AUX AGENTS PUBLICS

Par Marjorie Abbal, avocate au cabinet Seban & Associés

■ Qu'est-ce que le principe de laïcité ?

Depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, l'obligation pour les agents publics d'exercer leurs fonctions dans le respect du principe de laïcité est inscrite au statut général de la fonction publique. L'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que « le fonctionnaire [...] s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses ». L'obligation était déjà régulièrement rappelée en jurisprudence, au travers de l'exigence de « neutralité » (CAA Lyon, 27 novembre 2003, Mme X. c/ministre de l'Emploi., n° 03LY01392 : « Le principe de neutralité des services publics fait obstacle à ce que les agents publics disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses »). Cette inscription dans le statut, parmi les obligations et principes déontologiques, renforce désormais le socle d'une « garantie donnée tant aux agents qu'aux administrés » (cf. les conclusions de R. Schwartz sur l'avis de Demoiselle Marteaux, CE, 3 mai 2000, n° 217017).

■ Qu'en est-il de la liberté d'opinion ?

L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme interdit pour l'accès à l'emploi public les distinctions autres que celles afférentes à la capacité, tandis que l'article 10 veut que « nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi ». Enfin, la liberté d'opinion est directement inscrite à l'article 6

de la loi du 13 juillet 1983 précitée : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions [...] religieuses ».

Les agents publics conservent donc des garanties constitutionnelles. La jurisprudence en assure le respect dès l'accès à la fonction publique, en rappelant qu'il est interdit à un jury d'interroger un candidat sur ses pratiques confessionnelles (CE, 10 avril 2009, M. X. c/chef du bureau du recrutement de la Police nationale, n° 311888). Simplement, l'exercice de cette liberté et de ce droit doit se faire dans le respect de la laïcité, qui ne permet pas de manifestation de l'opinion religieuse dans l'exercice des fonctions. C'est ce qui a amené à sanctionner un agent qui avait usé de sa messagerie professionnelle au profit d'une association religieuse (CE, 15 octobre 2003, M. X. c/ministre de l'Éducation, n° 244428).

■ À qui s'applique le principe ?

Rédigé en référence aux fonctionnaires, l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 s'applique également aux contractuels (cf. article 32). De plus, la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique (NOR: RDFF1708728C) rappelle que le fait qu'une personne soit employée selon les dispositions du Code du travail (en contrat aidé ou par une personne privée à laquelle un service public a été confié) ne la dispense pas du respect du principe. La Cour de cassation a, en effet, jugé que le principe est applicable même au personnel de droit privé, et ce au vu des contraintes spécifiques de la participation au service public. La manifestation des « croyances religieuses par des



signes extérieurs » ne peut donc être admise (Cass. Soc., 19 mars 2013, n° 12-11690).

■ Le principe vaut-il en dehors du service ?

Le texte de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 impose une abstention « dans l'exercice [des] fonctions ». Cependant, en dehors du service, la liberté d'expression religieuse des agents publics n'est pas absolue, du fait d'une autre obligation, jurisprudentielle ici, la réserve.

En ce sens, le juge a rappelé que la liberté d'expression « trouve cependant ses limites dans l'obligation de réserve [...] pour éviter de porter atteinte à l'intérêt du service, à sa neutralité ainsi qu'au bon fonctionnement de l'administration » (CAA Paris, 8 mars 2017, Monsieur C. c/CCI région IDF, n° 15PA00886).

Si la laïcité ne saurait être imposée en dehors du service, il n'en reste donc pas moins que les agents doivent veiller à ce que la manifestation de leurs opinions religieuses ne constitue pas une atteinte à

cette réserve nécessaire. Tel pourrait être le cas de la publication sur Internet de commentaires prosélytes par un agent clairement identifié comme travaillant pour une administration.

■ Le chef de service a-t-il une mission particulière ?

L'article 25 précité prévoit qu'il appartient à tout chef de service de veiller au respect de la laïcité. Il peut notamment préciser, après avis des représentants du personnel, les principes applicables aux agents, en les adaptant aux missions du service.

■ Quid des autorisations d'absence pour motif religieux ?

Dès lors que les jours chômés dépendent du calendrier chrétien, il se pose la question de savoir si les agents qui désirent participer à des fêtes religieuses autres peuvent bénéficier de ces autorisations. Une circulaire du 23 septembre 1967 (FP/n° 901) indique que les agents le peuvent si « leur absence

demeure compatible avec le fonctionnement normal du service ». Des aménagements d'horaires peuvent aussi intervenir mais, là encore, c'est l'intérêt du service qui prévaut, de sorte que le Conseil d'État confirme la légalité de la décision de refus d'un tel aménagement pour un agent souhaitant se rendre chaque vendredi sur son lieu de culte alors que les horaires de son service nécessitent sa présence (CE, 16 février 2004, Monsieur X. c/OPHLM de Saint-Dizier, n° 264314).

■ Le référent déontologue peut-il intervenir ?

Sous réserve de dispositifs déjà en place (comme les référents laïcité dans les établissements hospitaliers), le référent déontologue – que tout agent est en droit de consulter depuis l'intervention de la loi du 20 avril 2016 – peut parfaitement apporter les conseils utiles aux personnels qui s'interrogent sur la conciliation de leurs droits avec leurs obligations statutaires.

■ Les sanctions sont-elles automatiques ?

Quelle que soit la faute, une proportionnalité avec la sanction s'impose, de sorte qu'il doit être tenu compte du passif disciplinaire de l'agent, de la nature de ses fonctions, etc. (CE, Ass., 13 novembre 2013, Dahan, n° 347704). C'est ainsi que l'infliction d'une sanction comme son niveau n'ont rien d'automatique, et qu'il est tenu compte de nombreux facteurs tels que, par exemple, la vulnérabilité du public et la persistance du comportement (CAA Versailles, 23 février 2006, Mme X. c/commune de Guyancourt, n° 04VE03227 sur le licenciement d'une assistante maternelle portant un voile). ●