



# LE PERSONNEL DE L'HÔPITAL ET LA LAÏCITÉ

## GUIDE DU CHU DE REIMS

### **Le respect du principe de laïcité s'impose à tout agent public.**

Ce principe, déjà consacré par la jurisprudence, a été intégré au statut général des fonctionnaires par la loi « Déontologie des fonctionnaires » en 2016.

La Charte de la laïcité dans les services publics édictée en 2007 et mise à jour le 9 décembre 2021 l'a précisé en énonçant que :

- Tout agent public a un devoir de stricte neutralité. Il doit traiter également toutes les personnes et respecter leur liberté de conscience.
- Le fait pour un agent public de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions constitue un manquement à ses obligations.
- Il appartient aux responsables des services publics de faire respecter l'application du principe de laïcité dans l'enceinte de ses services.
- La liberté de conscience est garantie à tous les agents publics.

## **I. LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ DES AGENTS PUBLICS**

### **1. DES OBLIGATIONS**

**La loi prévoit que les agents publics sont tenus à une obligation de neutralité et doivent exercer leurs fonctions dans le respect du principe de laïcité<sup>1</sup> :**

Pour assurer cette égalité des citoyens face au service public, quelles que soient leurs convictions ou croyances, les agents publics ne peuvent montrer une préférence, ou faire preuve d'une attitude discriminatoire, selon l'appartenance ou la non-appartenance religieuse, réelle ou présumée, de ses usagers.

Il en résulte qu'est strictement interdit à l'ensemble des agents publics de manifester dans l'exercice de leurs fonctions leurs opinions ou préférences en matière religieuse, par leur comportement, leurs propos ou leurs tenues vestimentaires.

---

<sup>1</sup> Article L.121-2 du Code général de la fonction publique.

### **L'application du principe aux étudiants :**

L'obligation de neutralité s'applique à l'ensemble des étudiants paramédicaux et médicaux en stage au sein d'un établissement public de santé car ils sont assimilés à des agents publics au regard des missions qu'ils exercent<sup>2</sup>.

En revanche, dans le cadre de leur formation théorique au sein des établissements d'enseignement, les étudiants sont des usagers du service public de l'enseignement supérieur. Ils sont, à ce titre, libres de manifester leurs croyances religieuses.

## **2. DES DROITS**

Si le respect de l'obligation de neutralité et son corollaire, le respect du principe de laïcité, sont d'application stricte et absolue, les agents publics bénéficient également de droits, en particulier la liberté de conscience.

Il résulte de cette liberté de conscience l'interdiction de toute discrimination dans l'accès aux fonctions comme dans le déroulement de la carrière qui serait fondée sur la religion<sup>3</sup>.

Ainsi, aucune mention de l'appartenance religieuse ne doit être portée dans le dossier administratif d'un agent. En outre, l'administration est garante du respect de ce droit et doit s'assurer qu'aucune sanction ou impact négatif dans le déroulement de carrière (mauvaise appréciation, blâme, suspension, licenciement) ne soit prononcée pour des motifs religieux (appartenance à une religion ou pratique à titre privé) à l'encontre d'un agent.

## **II. LA MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE À L'HÔPITAL**

### **1. LE PORT DE SIGNES RELIGIEUX**

#### **Le port de signes religieux visibles :**

**L'obligation de neutralité religieuse fait interdiction à un agent de manifester sa conviction religieuse par le port d'un signe ou d'un vêtement religieux.**

Ce principe vise à protéger les usagers du service de tout risque d'influence ou d'atteinte à leur propre liberté de conscience. Il trouve à s'appliquer avec une rigueur particulière dans les services publics dont les usagers sont dans un état de fragilité ou de dépendance, comme c'est le cas à l'hôpital.

Le fait de refuser de manière continue de se conformer aux injonctions de ses supérieurs hiérarchiques de retirer un signe ou un vêtement présentant un caractère visible constitue une faute disciplinaire pour manquement à l'obligation de neutralité<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Conseil d'Etat, 28 juillet 2017, n° 390740.

<sup>3</sup> Conseil d'Etat, 3 mai 2000, Melle Marteaux.

<sup>4</sup> Article L.121-2 du Code général de la fonction publique.

## EXEMPLE :

Un agent hospitalier en charge de transférer les patients de leur chambre vers les blocs opératoires porte autour du cou un signe religieux visible et identifiable par les patients. Après un rappel des règles et plusieurs demandes par sa hiérarchie de le retirer, l'agent hospitalier refuse obstinément de le retirer.

- *Le port d'un signe religieux volontairement laissé visible et clairement identifiable est de nature à marquer une appartenance religieuse. Il constitue une faute disciplinaire et l'agent s'expose à l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre pour violation du principe de neutralité.*

## Le détournement de tenue professionnelle :

**La jurisprudence administrative est venue rappeler à plusieurs reprises que tout signe peut devenir religieux par la volonté de celui qui le porte et ainsi être considéré comme un « signe religieux par destination »<sup>5</sup>.**

Ainsi, le port d'un couvre-chef de bloc opératoire, en dehors des situations dans lesquelles il est requis pour les besoins du service, peut constituer l'expression d'une appartenance religieuse et, ainsi, un comportement professionnel fautif.

**L'obligation de neutralité religieuse fait interdiction à un agent de manifester sa conviction religieuse par le port d'un signe ou d'un vêtement religieux.**

Ce principe vise à protéger les usagers du service de tout risque d'influence ou d'atteinte à leur propre liberté de conscience.

## EXEMPLE :

Une infirmière exerçant dans un service de soins ne nécessitant pas le port d'un couvre-chef décide de porter au quotidien une charlotte pour des motifs religieux. Après plusieurs rappels de sa hiérarchie, elle refuse de la retirer.

- *Le port de la charlotte, n'est justifié par aucun motif d'hygiène. Par conséquent, l'infirmière doit retirer la charlotte. En cas de refus réitéré, elle s'expose à une procédure disciplinaire sur le fondement du devoir d'obéissance.*

---

<sup>5</sup> Tribunal administratif de Montreuil, 25 janvier 2019, n° 1800133.

## 2. LES PROPOS À CARACTÈRE RELIGIEUX

### Les propos et comportements à caractère religieux

**Les agents publics sont tenus de respecter le principe de neutralité qu'ils soient ou non en contact direct ou indirect avec les patients.**

Ils ne peuvent à aucun moment tenir des propos ou avoir un comportement à caractère religieux qui seraient notamment de nature à faire douter les usagers de la neutralité du service et leur faire craindre un traitement inégalitaire de la part des services de l'hôpital.

#### EXEMPLE :

Un agent chargé des espaces verts tient des propos religieux dans le jardin de l'hôpital.

- *Même s'il n'est pas en contact direct avec les usagers, la tenue de tels propos constitue une violation du principe de neutralité et ceci même en l'absence de patients ou de familles de patients au moment des faits.*

### La tenue de propos ou les comportements prosélytes

**Le prosélytisme consiste à chercher à convertir d'autres personnes à leur foi et peut se traduire de différentes manières.**

Le fait de régulièrement mettre en avant une religion auprès de ses collègues en les invitant à en parler et à chercher à les convaincre de rejoindre cette religion constitue un acte de prosélytisme. Les agents publics ne peuvent tenir des propos ou avoir des comportements de nature prosélyte.

La qualification de prosélytisme requiert un comportement actif et répété de la part de l'agent.

Les propos et comportements reconnus comme étant du prosélytisme constituent une faute et l'agent s'expose là également à des sanctions disciplinaires.

#### EXEMPLE :

Un chef de service distribue régulièrement des documents à caractère religieux lors des staffs tout en invitant ses collègues à les lire attentivement et à en parler.

- *Cette attitude prosélyte est contraire à l'obligation de neutralité, et elle peut justifier la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.*