



Journée de la laïcité

**Association des référents déontologiques
territoriaux (ARDT)**

10 décembre 2025 (9h-11h)

Introduction

Article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958

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. Son organisation est décentralisée.

Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État

Article 1^{er}

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.

Article 2

La République ne reconnaît, ne finance ni ne subventionne aucun culte. En conséquence, à partir du 1^{er} janvier qui suivra la promulgation de la présente loi, seront supprimées des budgets de l'Etat, des départements et des communes, toutes dépenses relatives à l'exercice des cultes.

Le référent laïcité

Article L. 124-3 du code général de la fonction publique

Les administrations mentionnées à l'article L. 2 désignent un référent laïcité. Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout agent public ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Quiz

Question 01

Les agents publics sont soumis à un devoir de neutralité. Cela signifie que :

- a. Le port de signes ou tenues par lesquels les agents manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit dans l'exercice des fonctions.
- b. Le port de signes ou tenues, même discrets, par lesquels les agents manifestent une appartenance religieuse est interdit dans l'exercice des fonctions.
- c. Le port de signes ou tenues par lesquels les agents manifestent une appartenance religieuse est interdit dès lors que l'agent exerce des fonctions en contact avec le public.

Question 01

Réponse

Les agents publics sont soumis à un devoir de neutralité. Cela signifie que :

- a. Le port de signes ou tenues par lesquels les agents manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit dans l'exercice des fonctions.
- b. Le port de signes ou tenues, même discrets, par lesquels les agents manifestent une appartenance religieuse est interdit dans l'exercice des fonctions.**
- c. Le port de signes ou tenues par lesquels les agents manifestent une appartenance religieuse est interdit dès lors que l'agent exerce des fonctions en contact avec le public.

Question 01

Feedback

b. Le port de signes ou tenues, même discrets, par lesquels les agents manifestent une appartenance religieuse est interdit dans l'exercice des fonctions.

Tout agent public est soumis, dans l'exercice de ses fonctions, à un devoir de neutralité qui lui interdit de manifester ses convictions religieuses. Ce devoir a été précisément rappelé par la loi, dans le statut général de la fonction publique.

Aux termes de [L'article L. 121-2 du code général de la fonction publique](#) : « *Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité. / Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe* ». Cette interdiction s'impose à l'ensemble des agents publics, quel que soit leur statut (fonctionnaire mais aussi agent public contractuel ou stagiaire), que les fonctions exercées mettent l'agent au contact du public ou non. Le devoir de neutralité interdit le port de signes discrets, comme un pendentif.

Ce devoir de neutralité est imposé aux agents pour assurer l'impartialité et la neutralité du service public. Il s'agit de rassurer les usagers du service public : ils ne doivent pas penser qu'ils pourraient être traités différemment en fonction de leurs convictions religieuses. Plus largement, la laïcité, si elle vient limiter la liberté individuelle des agents publics de manifester leurs convictions religieuses, leur garantit également qu'ils ne seront pas discriminés du fait de leurs croyances ou de leurs origines.

Question 02

Un agent peut-il se présenter tous les jours au travail avec un bandana couvrant sa chevelure. Sa hiérarchie peut-elle lui demander de l'ôter ?

- a. En aucun cas, car il ne s'agit pas d'un signe par lequel il manifeste ses convictions religieuses.
- b. Oui, dès lors que le port de ce couvre-chef est systématique, que le refus de l'ôter n'est pas justifié par les circonstances (se protéger du froid ou soleil par exemple) et que l'agent ne nie pas qu'il le porte pour des raisons religieuses.

Question 02

Réponse

Un agent peut-il se présenter tous les jours au travail avec un bandana couvrant sa chevelure. Sa hiérarchie peut-elle lui demander de l'ôter ?

- a. En aucun cas, car il ne s'agit pas d'un signe par lequel il manifeste ses convictions religieuses.
- b. Oui, dès lors que le port de ce couvre-chef est systématique, que le refus de l'ôter n'est pas justifié par les circonstances (se protéger du froid ou soleil par exemple) et que l'agent ne nie pas qu'il le porte pour des raisons religieuses.

Question 02

Feedback

Oui, dès lors que le port de ce couvre-chef est systématique, que le refus de l'ôter n'est pas justifié par les circonstances (se protéger du froid ou soleil par exemple) et que l'agent ne nie pas qu'il le porte pour des raisons religieuses.

Le devoir de neutralité, consacré par [l'article L. 121-2 du code général de la fonction publique](#), interdit à l'agent public de porter un couvre-chef par lequel il manifesterait ses convictions religieuses, dans l'exercice de ses fonctions. Le juge distingue les signes religieux « par nature » (un crucifix, une kippa, un voile islamique, un turban sikh) et les signes religieux « par destination » ([Conseil d'état, 5 décembre 2007, n° 295671, Ghazal, publié au recueil Lebon](#)). Les signes ou tenues « par destination » ne sont pas, par nature, des signes d'appartenance religieuse, mais peuvent le devenir indirectement et manifestement compte tenu de la volonté de l'agent de leur faire produire cette signification.

Le port d'un couvre-chef est possible dès lors qu'il peut être justifié par des raisons objectives : il n'est pas interdit à un agent qui travaille dehors de porter un chapeau pour se protéger du soleil, ou un bonnet pour se protéger du froid. De même, un agent peut porter un couvre-chef pour cacher le fait qu'il a perdu ses cheveux suite à un traitement médical. Lorsque le port se fait systématiquement et que le refus de l'ôter n'est pas justifié par des circonstances objectives (le soleil ou, à l'inverse, le froid, etc.), il peut être alors un moyen de contourner l'obligation de neutralité religieuse qui incombe à tout agent public. C'est alors le comportement de l'agent, sa persistance à ne pas vouloir y renoncer et ce que l'agent en dit qui permettent de considérer un couvre-chef comme un signe religieux et donc un manquement à l'obligation de neutralité religieuse.

!! Une barbe que l'agent refuse de tailler ne peut être regardée comme un signe religieux, en l'absence de circonstances permettant d'établir que l'agent la porte pour des raisons religieuses ([CE, 12 février 2020, n° 418299](#))

Question 03

Peut-on refuser de recruter un candidat qui a manifesté ses convictions religieuses le jour de l'entretien ?

- a. Non, car il est pénalement interdit de refuser d'embaucher une personne en raison de sa religion.
- b. Oui, car le candidat n'est pas libre de manifester ses convictions religieuses dans le cadre du processus de recrutement.
- c. Oui, si le candidat a fait état de sa volonté de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions une fois recruté.

Question 03

Réponse

Peut-on refuser de recruter un candidat qui a manifesté ses convictions religieuses le jour de l'entretien ?

- a. Non, car il est pénalement interdit de refuser d'embaucher une personne en raison de sa religion.
- b. Oui, car le candidat n'est pas libre de manifester ses convictions religieuses dans le cadre du processus de recrutement.
- c. Oui, si le candidat a fait état de sa volonté de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions une fois recruté.

Question 03

Feedback

c. Oui, si le candidat a fait état de sa volonté de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions une fois recruté.

Le candidat reçu en entretien d'embauche n'est pas encore soumis au principe de neutralité. Il est donc libre de manifester ses convictions religieuses. En outre, il est pénalement interdit de refuser d'embaucher une personne en raison de sa religion. Ce qui pose problème n'est pas qu'il manifeste sa religion le jour de l'entretien, mais qu'il envisage de ne pas appliquer le principe de neutralité une fois recruté. Le recruteur peut demander à l'agent s'il est prêt à respecter, durant ses fonctions, les exigences du principe de neutralité qui imposent qu'il ne manifeste aucune conviction religieuse sur son lieu de travail. Si le candidat déclare vouloir continuer à manifester ses convictions religieuses après son recrutement, le recruteur peut lui dire que cela est incompatible avec le devoir de neutralité. Le code pénal prévoit qu'il n'y a pas de discrimination lorsque le refus de recrutement est motivé par une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée ([article 225-3 du code pénal](#)).

Dans un arrêt du 28 nov. 2017 (n° 15LY02801), la Cour administrative d'appel de Lyon a jugé qu'une collectivité ne commet pas d'illégalité en refusant de recruter un agent au motif que celui-ci a fait état de sa volonté de mettre à profit les temps de pause incluses dans le temps de travail pour se livrer à la prière.

Question 04

Le salarié d'une société prestataire de la collectivité, affecté au nettoyage des locaux, peut-il travailler dans un bâtiment de la collectivité en portant un signe religieux ?

- a. Oui
- b. Non

Question 04

Réponse

Le salarié d'une société prestataire de la collectivité, affecté au nettoyage des locaux, peut-il travailler dans un bâtiment de la collectivité en portant un signe religieux ?

- a. Oui, il peut porter un signe religieux dans la mesure où il ne participe pas directement à l'exécution du service public.
- b. Non, il ne peut pas porter de signe religieux dès lors qu'il travaille au sein du service public.

Question 04

Feedback

- a. Oui, il peut porter un signe religieux dans la mesure où il ne participe pas directement à l'exécution du service public

Tous les agents publics, quelles que soient leurs missions, sont tenus à la neutralité religieuse. Pour les salariés d'entreprises privées, seuls ceux qui assurent une mission de service public y sont tenus. Par conséquent, les salariés travaillant pour un prestataire privé de service de nettoyage ne sont pas soumis au principe de neutralité du service public. Il n'en va pas de même si le nettoyage des locaux est confié à un agent du service public ou à un intérimaire employé directement par la collectivité. Il est donc important que le salarié d'une entreprise privée prestataire d'une collectivité, affecté au nettoyage des locaux, puisse être identifié par son vêtement professionnel portant le logo de l'entreprise qui l'emploie.

À noter : [L'article 1^{er} de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République](#) énonce que l'organisme de droit public ou de droit privé qui se voit confier par la loi ou le règlement l'exécution d'un service public, de même que le titulaire d'un contrat de la commande publique qui pour objet, en tout ou partie, l'exécution d'un service public, sont tenus « *de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public* » et de prendre « *les mesures nécessaires à cet effet* », en particulier en veillant « *à ce que ses salariés ou les personnes sur lesquelles il exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction, lorsqu'ils participent à l'exécution du service public, s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses, traitent de façon égale toutes les personnes et respectent leur liberté de conscience et leur dignité* ». Les clauses du contrat rappellent ces obligations et précisent les modalités de contrôle et de sanction du cocontractant lorsque celui-ci n'a pas pris les mesures adaptées pour les mettre en œuvre et faire cesser les manquements constatés.

Question 04

Feedback

- a. Oui, il peut porter un signe religieux dans la mesure où il ne participe pas directement à l'exécution du service public

Le devoir de neutralité s'applique aux salariés de droit privé dès lors qu'ils participent à l'exécution du service public. Comme le précise bien l'étude d'impact du projet de loi qui a conduit à l'adoption de la loi susmentionnée du 24 août 2021 (p. 34-35), il n'est pas question d'imposer un devoir de neutralité religieuse aux prestataires extérieurs s'agissant des « *personnes qui ne participent pas directement à l'exercice de la mission de service public, comme les agents d'entretien ou les personnes chargées de fonctions dites « support » lorsque leur mission est éloignée de la mission de service public* ».

Question 05

Un usager de la médiathèque municipale se plaint au guichet du fait qu'un autre usager porte un signe religieux. Les usagers...

- a. ... sont libres de porter des signes ou tenues par lesquels ils manifestent une appartenance religieuse quand ils se trouvent dans les locaux d'un service public.
- b. ... ne doivent pas porter des signes ou tenues par lesquels ils manifestent une appartenance religieuse quand ils se trouvent dans les locaux d'un service public.

Question 05

Réponse

Les usagers des services publics ...

- a. ... sont libres de porter des signes ou tenues par lesquels ils manifestent une appartenance religieuse quand ils se trouvent dans les locaux d'un service public.**
- b. ... ne doivent pas porter des signes ou tenues par lesquels ils manifestent une appartenance religieuse quand ils se trouvent dans les locaux d'un service public.

Question 05

Feedback

a. ... sont libres de porter des signes ou tenues par lesquels ils manifestent une appartenance religieuse quand ils se trouvent dans les locaux d'un service public.

L'usager du service public n'est pas, en principe, soumis à l'exigence de neutralité, sauf dispositions législatives contraires, telles que celles interdisant aux élèves le port de signes ou tenues manifestant ostensiblement une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics ([article L. 145-5-1 du code de l'éducation](#), issu de la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004). L'usager est donc libre de porter des signes religieux sur l'espace public, y compris dans les lieux du service public tels qu'un hôtel de ville ou au guichet d'une préfecture.

[La loi du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public](#) interdit aux personnes de dissimuler leur visage dans l'espace public (article 1^{er}). Toutefois, le port d'un vêtement cachant en partie le visage pour des raisons de santé, comme des bandages ou un masque médical, fait partie des exceptions prévues par la loi. Plus précisément, aux termes de l'article 2 de cette loi, l'interdiction de porter, dans l'espace public, une tenue destinée à dissimuler son visage, « ne s'applique pas si la tenue est prescrite ou autorisée par des dispositions législatives ou réglementaires, si elle est justifiée par des raisons de santé ou des motifs professionnels, ou si elle s'inscrit dans le cadre de pratiques sportives, de fêtes ou de manifestations artistiques ou traditionnelles ».

Question 06

Les horaires de travail d'un agent peuvent-ils tenir compte des nécessités de sa pratique religieuse ?

- a. Oui : un agent peut exiger de modifier ses horaires de travail en invoquant les nécessités de sa pratique religieuse.
- b. Non : l'exigence de neutralité du service public l'interdit.
- c. Oui : un agent peut demander un aménagement horaire, y compris pour convictions religieuses. Toutefois, l'encadrant n'est pas tenu de le lui accorder. Son refus peut être justifié par le bon fonctionnement du service, qui peut être mis en cause par les absences ou modifications d'horaires des agents.

Question 06

Réponse

Les horaires de travail d'un agent peuvent-ils tenir compte des nécessités de sa pratique religieuse ?

- a. Oui : un agent peut exiger de modifier ses horaires de travail en invoquant les nécessités de sa pratique religieuse.
- b. Non : l'exigence de neutralité du service public l'interdit.
- c. **Oui : un agent peut demander un aménagement d'horaire, y compris pour convictions religieuses. Toutefois, l'encadrant n'est pas tenu de le lui accorder. Son refus peut être justifié par le bon fonctionnement du service, qui peut être mis en cause par les absences ou modifications d'horaires d'agents.**

Question 06

Feedback

c. Oui : un agent peut demander un aménagement d'horaire, y compris pour convictions religieuses. Toutefois, l'encadrant n'est pas tenu de le lui accorder. Son refus peut être justifié par le bon fonctionnement du service, qui peut être mis en cause par les absences ou modifications d'horaires d'agents.

La réponse est fonction des nécessités du service, des règles en usage et des possibilités d'aménagement existantes. A été jugée légale la décision de refus d'autoriser l'absence tous les vendredis de 14 heures à 15 heures d'un agent d'entretien d'un office municipal d'habitations à loyer modéré exerçant les fonctions de gardien d'immeuble, pour se rendre dans un lieu de culte pour prier, en raison « *des nécessités du fonctionnement normal du service public* » ([Conseil d'État, 16 février 2004, n° 264314, Ahmed X., mentionné aux tables du recueil Lebon](#)).

Question 07

Est-il possible d'accorder à un agent une autorisation exceptionnelle d'absence pour fêtes religieuses ?

- a. Non, le principe de neutralité du service public l'interdit.
- b. Oui, l'agent est en droit d'exiger une telle autorisation.
- c. Oui, l'autorisation sera accordée dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service.

Question 07

Réponse

Est-il possible d'accorder à un agent une autorisation exceptionnelle d'absence pour fêtes religieuses ?

- a. Non, le principe de neutralité du service public l'interdit.
- b. Oui, l'agent est en droit d'exiger une telle autorisation.
- c. **Oui, l'autorisation sera accordée dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service.**

c. Oui, l'autorisation sera accordée dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service.

La possibilité d'octroyer aux agents publics des autorisations d'absence pour motif religieux, en particulier en vue de la participation à des cérémonies religieuses, a été reconnue de longue date par une circulaire du 23 septembre 1967. La circulaire du 10 février 2012 (ministère de la fonction publique, MFPF1202144) - qui reprend les termes de la circulaire du 23 septembre 1967 (FP n°901) - rappelle que « *les chefs de service peuvent accorder aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession, les autorisations d'absence nécessaires* ». Cette circulaire du 10 février 2012 précise en annexe, à titre d'information, une liste des cérémonies des principales confessions et pour lesquelles une autorisation d'absence peut être accordée, sous réserve, que cette absence soit « compatible avec le fonctionnement normal du service ». Cette position a été confirmée par le Conseil d'État dans l'arrêt *Mlle Henry* du 12 février 1997 ([n° 125893, mentionné aux tables du recueil Lebon](#)), aux termes duquel « *l'institution par la loi de fêtes légales ne fait pas, par elle-même, obstacle à ce que, sous réserve des nécessités du fonctionnement normal du service, des autorisations soient accordées à des agents publics pour participer à d'autres fêtes religieuses correspondant à leur confession* ».

En outre, la liste annexée à la circulaire est indicative : il n'est pas possible de refuser une autorisation d'absence au motif qu'elle ne figure pas dans la présente liste. Comme le rappelle le Défenseur des droits, (cf. MLD-2014-061 du 29 juillet 2014), l'administration employeur ne peut refuser par principe toute autorisation d'absence pour participer à une fête religieuse autre que l'une des fêtes religieuses légales en France : il lui appartient d'appréhender si l'octroi d'une autorisation d'absence est ou non compatible avec les nécessités de fonctionnement normal du service.

c. Oui, l'autorisation sera accordée dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service.

> L'autorisation d'absence permet au demandeur de bénéficier de jours d'absence non décomptés de son quota annuel. Il s'agit de jours de congés supplémentaires (comme lorsque l'on se marie, par exemple).
Les autorisations d'absence pour motifs religieux permettent à l'agent de s'absenter de son service sans pour autant subir une perte de rémunération.

Question 08

Un agent public peut-il s'installer pour pratiquer un rituel religieux pendant sa pause, dans les locaux du service?

- a. Oui, l'agent peut effectuer sa prière ou tout autre rituel religieux dès lors qu'il se met à l'écart de ses collègues et des usagers et que cela ne gêne pas ces derniers.
- b. Non, l'agent qui effectue sa prière ou tout autre rituel religieux dans les locaux du service, porte atteinte à son devoir de neutralité, même s'il le fait pendant son temps de pause.

Question 08

Réponse

Un agent public peut-il s'installer pour pratiquer un rituel religieux pendant sa pause, dans les locaux du service?

- a. Oui, l'agent peut effectuer sa prière ou tout autre rituel religieux dès lors qu'il se met à l'écart de ses collègues et des usagers et que cela ne gêne pas ces derniers.
- b. Non, l'agent qui effectue sa prière ou tout autre rituel religieux dans les locaux du service, porte atteinte à son devoir de neutralité, même s'il le fait pendant son temps de pause.**

Question 08

Feedback

b. Non, l'agent qui effectue sa prière ou tout autre rituel religieux dans les locaux du service, porte atteinte à son devoir de neutralité, même s'il le fait pendant son temps de pause.

Les agents publics sont soumis au devoir de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions. Ce devoir a été précisément rappelé par la loi, dans le statut général de la fonction publique. Aux termes de [l'article L. 121-2 du code général de la fonction publique](#) : « *Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité. Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité.* »

À ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses ». [Dans un arrêt du 28 nov. 2017 \(n° 15LY02801\)](#), la Cour administrative d'appel de Lyon a jugé que « *la pratique de la prière lors des pauses de vingt minutes, y compris dans un lieu isolé lorsque les circonstances s'y prêtent, ne peut être regardée comme compatible avec l'obligation de neutralité et de laïcité qui s'impose aux agents publics* ». En effet, « *les pauses de vingt minutes reconnues aux agents dont le temps de travail atteint six heures, incluses dans le temps de travail, (...) constituent des périodes durant lesquelles les agents demeurent à la disposition de la collectivité qui les emploie et ne peuvent, contrairement à ce qui est soutenu, se soustraire aux obligations de tous ordres inhérentes à leur statut* ».

Question 09

Un agent peut-il refuser de serrer la main de ses collèges féminines ?

- a. Oui, car cela peut être une question de timidité.
- b. Non, il ne peut refuser de serrer la main de ses collègues féminines de manière systématique alors qu'il serre la main des hommes.

Question 08

Réponse

Un agent peut-il refuser de serrer la main de ses collèges féminines ?

- a. Oui, car cela peut être une question de timidité.
- b. **Non, il ne peut refuser de serrer la main de ses collègues féminines de manière systématique alors qu'il serre la main des hommes.**

Question 08

Feedback

b. Non, il ne peut refuser de serrer la main de ses collègues féminines de manière systématique alors qu'il serre la main des hommes.

Aucun propos ou attitude dirigé contre une personne, à raison de son sexe, qui la rabaisse ou la dénigre, ne doit être accepté. L'auteur des faits ne peut donc se justifier en invoquant ses convictions personnelles.

Selon l'article L. 121-2 du code général de la fonction publique, « *L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité* ».

L'article L. 131-2 du même code prévoit en outre qu'« *aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe* ».

Enfin, aux termes de l'article L. 131-3 du même code, « *aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

> Dès lors qu'il n'y a aucun malentendu sur le caractère sexiste du comportement adopté, l'agent s'expose à une sanction disciplinaire

> A été confirmée la révocation d'un surveillant d'administration pénitentiaire adoptant un comportement discriminatoire par conviction personnelle par le refus systématique de saluer ou de serrer la main à ses collègues féminines ([CAA Marseille, 10 décembre 2020, n° 20MA03816](#)).



GUIDE de la **LAÏCITÉ** dans la **FONCTION PUBLIQUE**

Téléchargez le guide de la laïcité
réalisé par la DGAfp (déc. 2023):
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/guide-de-la-laicite-dans-la-fonction-publique>

👉 Pour toute question, pensez à solliciter votre référent laïcité

Merci de votre attention!

