

GUIDE PRATIQUE

POUR LES ETUDIANTS



STOP À
L'ISLAMOPHOBIE

VOS DROITS

AU TRAVAIL | À L'UNIVERSITÉ | EN STAGE



Sommaire

Introduction	3
CCIF en quelques mots.....	4
EMF en quelques mots.....	4
I.Scolarité	5
a.Accès aux cours magistraux et travaux dirigés.....	6
b.Le cas des travaux pratiques scientifiques et de la pratique du sport.....	7
c.Les examens ou concours.....	7
i.Le port du voile.....	8
II.Le stage	10
a.Le port du voile pendant la période de stage.....	10
b.La possibilité d’effectuer la prière pendant la période de stage.....	11
c.La possibilité de jeûner pendant la période du stage.....	11
d.La possibilité de s’absenter en raison de fêtes religieuse pendant la période stage.....	11
e.Comment se préparer en amont d’un stage ?.....	12
III.Préparer son entrée dans le monde du travail	13
a.Les signes religieux.....	13
i.Concernant le cas plus particulier du voile.....	13
ii.Le port de la barbe.....	14
b.La prière durant les temps de pause.....	14
c.Les jours d’absences.....	14
d.Comment aborder aux mieux votre entrée dans le monde du travail.....	15

Introduction

L'islamophobie, c'est tout acte de violence, de discrimination ou de rejet qui vise des personnes ou des institutions en raison de leur appartenance réelle ou supposée à l'islam. Ces actes sont légitimés par des idéologies et des discours incitant à l'hostilité et au rejet des musulmans.

Introduction

Dans le champ des discriminations et crimes de haine, nous enregistrons depuis plus d'une décennie la montée fulgurante de l'islamophobie. De plus en plus banalisée, elle s'est institutionnalisée dans la plus grande illégalité. Ses responsables utilisent bien souvent une interprétation dévoyée de la laïcité ou du principe de neutralité imposé aux agents du service public pour discriminer et exclure les citoyens de confession musulmane. Quant à ses victimes, elles ignorent très souvent la législation en vigueur.

Le milieu étudiant n'échappe pas à la tendance puisque plus de 11% des cas de discriminations recensés par le CCIF au premier semestre de l'année 2014 sont survenus dans le cadre des études supérieures. Et sur les quelques 200 cas répertoriés en 2013 dans le monde de l'éducation en général, le milieu étudiant représente plus de 20% des cas. Ces chiffres n'incluent pas les nombreuses sollicitations d'étudiants - et surtout d'étudiantes - auprès de nos élus et équipes EMF ou auprès du service juridique du CCIF afin de connaître ou de rétablir leur droits.

En cette rentrée 2014 et à l'occasion de la première journée européenne contre l'islamophobie le 21 septembre, il nous est apparu essentiel de produire ce guide, afin que les étudiant-e-s de confession musulmane puissent s'assurer que leurs droits sont respectés. Ce guide vous rappelle vos droits et obligations et vous donne des conseils pratiques pour faire face à une situation d'islamophobie à l'université, dans les grandes écoles, en stage ou au travail.

Tous nos remerciements à nos équipes du CCIF et d'EMF pour la réalisation de ce travail. Nos encouragements aussi à tous ceux qui luttent de près ou de loin pour faire reculer l'islamophobie ou toute autre discrimination. Nous vous souhaitons bonne lecture et restons à votre disposition pour vous accompagner et vous assister dans votre cursus et votre carrière.

CCIF en quelques mots

Le Collectif Contre l'Islamophobie en France (CCIF) a été créé en 2003 par des citoyens inquiets et indignés par la montée de l'islamophobie en France.

Le travail quotidien du CCIF est de recenser les actes islamophobes et d'apporter un soutien moral et juridique aux victimes. Son rapport annuel sur l'islamophobie en France est produit à partir des données qu'il collecte et analyse. Le CCIF organise également des campagnes de sensibilisation, comme celle de « Nous (aussi) Sommes La Nation » en novembre 2012, à destination du public et des médias.

Au fil des années, le travail du CCIF s'est étoffé et s'est étendu à l'international. L'association obtient en 2011 le statut de membre consultatif spécial de l'ECOSOC à l'ONU. En 2013, elle lance un projet pan européen de lutte contre l'islamophobie dans 8 pays européens (le projet IMAN).

Le CCIF est composé d'un service juridique et d'un réseau d'avocats qui soutiennent et accompagnent les victimes d'islamophobie dans leurs démarches pour faire valoir leurs droits. Il est également présent partout dans l'hexagone avec une quinzaine d'antennes locales réparties dans les principales villes de France. L'essentiel étant, pour le CCIF, d'être au plus proche des victimes.

Facebook: CCIF - Twitter: @ccif

contact@islamophobie.net / www.islamophobie.net / 09.54.80.25.93

Permanence téléphonique: du lundi au vendredi 09h30-13h 14h00 -17h30

EMF en quelques mots

L'association EMF (Étudiants Musulmans de France), depuis sa création en 1989, s'engage auprès des étudiants pour les aider, les défendre et les représenter sans aucune distinction.

S'inspirant de l'éthique et des valeurs musulmanes, elle les accompagne, depuis plus de 25 ans et avec la même proximité, par des activités sociales, culturelles et syndicales organisées un peu partout en France. Dans sa lutte constante contre la précarité, l'EMF propose des repas conviviaux gratuitement ou au prix symbolique de 1€. Elle propose aussi, avec ses partenaires, des distributions de denrées alimentaires allant jusqu'à une fréquence hebdomadaire dans certaines villes. Par sa participation régulière à la semaine de la solidarité internationale dans une quinzaine de villes, l'EMF sensibilise la société à plus de mutualité et d'entraide.

Ses élus aux résidences universitaires et aux conseils centraux travaillent tous les jours pour améliorer le quotidien de chaque étudiant, pour que son intérêt soit au cœur de la politique universitaire et pour éradiquer toute forme de discrimination. Ses actions de soutien scolaire aux lycéens, de conseil à l'orientation des nouveaux bacheliers, d'accueil des étudiants étrangers mais aussi l'accompagnement à la recherche de stage et de travail éclairent chaque année la voie à des milliers d'étudiants.

Par l'organisation de débats, d'animations, l'EMF vise aussi à promouvoir la culture, la justice et la solidarité dans les campus. Elle milite également pour l'engagement citoyen, l'échange et le dialogue entre les cultures et les civilisations. Elle participe aussi au débat sur le fait musulman dans un contexte européen et français.

contact@emf-asso.com / www.emf-asso.com / 06 48 50 13 37 / Facebook/ Yout.Twit. : EMFAsso

I.Scolarité

L'inscription universitaire constitue la première étape de l'entrée dans l'enseignement supérieur.

C'est aussi le moment où l'on peut être confronté aux premières difficultés concernant le port de signe religieux. Ces difficultés ne seraient bien sûr ni acceptables ni justifiables, puisque le port d'un signe religieux – s'il est interdit dans les établissements de l'enseignement public primaire et secondaire soumis à la loi du 15 mars 2004 portant interdiction du port par les élèves de signes manifestant ostensiblement leur appartenance religieuse – est parfaitement autorisé dans l'enseignement supérieur, qu'il s'agisse d'établissements publics ou privés.

Conformément à la liberté de conscience, arborer un signe religieux dans l'enseignement supérieur ne saurait représenter un obstacle quelconque. Ainsi, l'inscription dans un tel établissement ne doit en principe pas poser de problème pour les étudiantes musulmanes voilées.

L'étudiante peut donc se présenter à l'administration vêtue de son foulard, sans que cela ne soit signalé par l'administration universitaire.

Le seul problème auquel une étudiante peut éventuellement être confrontée concerne la photo d'identité qui sera apposée sur le dossier d'inscription et la carte d'étudiant.

Sur cette question deux points doivent être distingués :

- Les photos d'identités officielles, apposées sur les pièces d'identité et le passeport, qui nécessitent – conformément au décret du 26 février 2001 – d'apparaître tête nue.
- Les photos d'identité sur les documents non officiels (dossier d'inscription à l'université ou en Grande Ecole, la carte étudiant, la carte de transport, la carte d'abonnement sportif, etc) ne sont régies par aucune disposition spécifique exigeant d'y figurer tête nue. Le port d'un foulard n'est donc pas prohibé.

Il peut malheureusement arriver que les administrations d'universités ou Grandes Ecoles restreignent, à tort, la liberté de conscience – et principalement le port du foulard – dans leurs règlements intérieurs.

Un règlement intérieur qui interdirait le port de signe religieux dans un établissement supérieur d'enseignement public **doit être systématiquement dénoncé comme discriminatoire et modifié par l'administration conformément à la loi.**

L'exercice d'une liberté publique telle que la liberté religieuse, dont le port du foulard est une expression; ne peut être restreint que par le législateur en vertu de l'article 34 de la Constitution du 4 octobre 1958.

Donc, tout règlement prohibant le port de signes ou tenues manifestant une appartenance religieuse est illégal dans tout établissement relevant de l'enseignement supérieur, car il n'entre pas dans le champ d'application de la loi du 15 mars 2004. L'illégalité d'un tel règlement lui confère automatiquement un caractère discriminatoire puisqu'il rompt l'égalité des individus dans l'accès à la formation dispensée et qu'il bafoue une liberté fondamentale – garantie par la Constitution – qu'est la liberté de conscience.

Il convient de rappeler que l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme pose comme principe que toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion et que ce droit implique la liberté de manifester sa religion en public ou en privé.

Par conséquent, le principe est que le port du voile ne doit poser aucun problème pour la photo de la carte étudiante. Si malgré tout une remarque vous était faite au sujet de votre foulard sur la photo :

- Consultez le règlement intérieur de l'Université afin de prendre connaissance des conditions relatives à d'éventuelles restrictions.
- Si aucune disposition n'est prévue dans le règlement intérieur, vous pourrez donc signaler cette discrimination à votre interlocuteur et en informer le Doyen de l'université et vos élus EMF ou son bureau local.
- Si une disposition est prévue dans le règlement intérieur, informez immédiatement le Doyen de l'Université de l'illégalité de la mesure et signalez le à vos élus EMF.
- Saisissez le CCIF qui vous apportera une assistance juridique et vous soutiendra dans vos démarches.

a. Accès au cours magistraux et travaux dirigés

Une fois l'inscription validée, toute interdiction d'accès à l'établissement supérieur, aussi bien à un cours magistral qu'à un cours de travaux dirigés constitue une entrave à la fourniture d'un bien ou d'un service au sens des articles 225-1 et 225-2 du code pénal, ou un refus du bénéfice d'un droit accordé par la loi au sens de l'article 432-7 du même code.

La jurisprudence estime que toute interdiction faite à un étudiant de se présenter dans l'enceinte d'un établissement doit s'analyser comme une décision d'exclusion à une formation à laquelle son inscription lui avait pourtant donné droit.

Le choix de l'expression « fourniture d'un bien ou d'un service » par le législateur est suffisamment large pour englober toutes les choses susceptibles d'être l'objet d'un droit et qui représentent une valeur pécuniaire ou un avantage (Paris, 21 nov. 1974, qui s'étend également aux opérations juridiques portant sur un bien mais également sur toutes les prestations à titre gratuit comme dans le cadre de l'enseignement).

On ne peut en aucun cas vous refuser l'accès à l'enceinte de l'établissement ou à une salle de cours parce que vous arborez un signe religieux.

b. Le cas des travaux pratiques scientifiques et de la pratique du sport

➡ Les cours en TD où des expériences et manipulations de produits sont effectuées nécessitent évidemment de se conformer aux règles de sécurité.

Il faut prévoir, le cas échéant, un foulard en coton, ou bien attaché en arrière, ou les pans rabattus à l'intérieur de la blouse, pour prévenir les risques d'inflammation du foulard.

Si votre professeur montre des signes d'inquiétude voire d'animosité vis-à-vis de votre tenue vestimentaire, dialoguez avec lui/elle pour le/la rassurer et montrer que vous adaptez votre tenue le cas échéant.

➡ Concernant la pratique du sport à l'Université ou dans les Grandes Ecoles, c'est le même principe. On ne peut pas vous refuser ou vous exclure sous prétexte que vous portez un foulard ou un signe religieux de manière générale.

Vous devez par contre adapter votre tenue pour éviter tout incident (épingles, voile flottant, etc.)

De manière générale, si vous deviez rencontrer un obstacle illégitime lors de vos cours en raison de vos convictions religieuses :

- consultez le règlement intérieur de l'Université afin de prendre connaissance des conditions relatives à d'éventuelles restrictions notamment en matière de port de signes religieux
- Si aucune disposition n'est prévue dans le règlement intérieur, vous pourrez donc signaler cette discrimination à votre interlocuteur et en informer le Doyen et le Président de l'Université et vos élus EMF afin que cela ne se reproduise plus
- Si une disposition est prévue dans un règlement intérieur, informez immédiatement le Doyen et le Président de l'université de l'illégalité de la mesure et signalez le à vos élus EMF
- Saisissez le CCIF qui vous apportera une assistance juridique et vous soutiendra dans vos démarches

c. Les examens ou concours

En matière d'examen dans l'enseignement supérieur il existe un arsenal juridique régissant l'accès et le déroulement des examens ainsi que les fraudes ou tentatives de fraudes.

En effet, il s'agit principalement de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984, ainsi que la circulaire n° 2011-072 du 3-5-2011 sur l'enseignement secondaire et supérieur/examens et concours, relative plus précisément aux conditions d'accès et de sortie des salles de compositions et aux dispositions relatives aux fraudes.

Il est important de rappeler que les dispositions de la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics ne s'appliquent en aucun cas aux établissements d'enseignement privé et à plus forte raison aux établissements d'enseignement supérieur.

Cependant, les étudiants de classes préparatoires et de BTS ouvertes au sein de lycées publics sont soumis à la loi du 15 mars 2004.

Quant à la liberté religieuse des étudiants, elle est régie précisément par les articles 3 et 50 de la loi n°84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur mais également par des principes constitutionnels et européens posés notamment par les articles 10 la DDHC de 1789 et l'article 9 de la Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme.

i. Le port du voile

Avant l'examen :

Afin de respecter les règles de sécurité liées à la fraude, les étudiants font l'objet d'une vérification. En conformité avec la réglementation, ce contrôle s'opère avant le début de l'examen. Dans ce cadre, si vous portez un foulard, vous pouvez vous trouver face à plusieurs situations :

Il peut vous être demandé de dégager vos oreilles momentanément afin de vérifier si vous ne cachez pas des oreillettes. Ce contrôle est légal et vous devez vous y soustraire.

Certains agents peuvent vous demander de retirer votre voile momentanément pour le même objectif. Il est de votre droit de demander à ce que cette opération soit pratiquée par une femme dans une pièce isolée.

Certains agents zélés peuvent décréter que l'accès à l'examen est conditionné au retrait du voile en application du principe de la laïcité. Les agents publics sont soumis au principe de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions ; ce qui n'est pas le cas des usagers du service public, en l'occurrence les étudiants. De ce fait, dans l'enseignement supérieur public, la liberté de manifester sa religion ou ses convictions philosophiques en public, ou de manière privée, est garantie. En effet, aucune disposition législative n'interdit ou ne restreint le port de signes d'appartenance religieuse. Constitue alors une discrimination illégale et contraire à la liberté religieuse le fait de subordonner une prestation de service à une condition fondée sur la religion, conformément aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal, ou le fait de refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi par application de l'article 432-7. Il en est de même pour les Grandes Ecoles et établissements d'enseignement supérieur privés.

Cas particulier

Si vous passez votre examen ou votre concours dans un lycée public, sachez que vous n'êtes pas soumis-e à la loi du 15 mars 2004 puisque vous n'êtes pas inscrit-e dans l'établissement mais êtes seulement usager du service public ou candidat-e libre.

Pour être « couvert », munissez-vous du point II. 2.3 de la circulaire d'application de la loi du 15 mars 2004 qui relate clairement le point évoqué.

Pendant l'examen :

Pendant l'examen l'atmosphère doit être favorable aux étudiants. C'est pourquoi, le contrôle d'identité et le contrôle anti-fraude doivent se faire au préalable pour permettre aux étudiants de se concentrer pendant l'examen.

Il est alors illégal qu'un surveillant vous interpelle alors que vous êtes en train de composer pour vous demander de retirer votre voile pour un contrôle anti-fraude ou d'identité. Cependant, il est dans son droit s'il remarque que l'étudiant a un comportement suspect.

Les sorties provisoires pendant l'examen sont réglementées par la circulaire n°2011-072 du 3-5-2011 sur l'enseignement secondaire et supérieur/Examens et concours selon laquelle tout étudiant sortant doit être accompagné par un surveillant après avoir relevé ses feuilles de copie et de brouillon qu'ils reprendrait à son retour à la salle.

Que doit-on faire en cas de problème relatif au port du voile, ou d'un signe religieux lors d'un examen ou concours ?

- Exiger que l'on vous présente la réglementation stipulant les interdictions dont vous avez fait l'objet (règlement, circulaire...)
- Exiger que le refus vous soit notifié et motivé par écrit
- Avertir la direction de l'établissement d'enseignement et vos élus EMF de la discrimination dont vous avez été victime, afin qu'ils puissent y mettre fin
- Saisir le CCF soit par mail soit par téléphone, qui vous apportera soutien et assistance juridique.

Référence des textes applicables

Principe de liberté religieuse :

Art.10 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

Art.9 de la Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme.

Délibération n° 2009-403 du 14 décembre 2009 de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Art.18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Discrimination :

Art. 1, 2, 3, 4 et 5 de la Convention de 1960 contre la discrimination dans l'enseignement.

II. Le stage

Les stages en milieu professionnel – ne relevant ni de l'article L.4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie par le code du travail – font l'objet entre le stagiaire, l'organisme d'accueil (entreprise, administration publique, etc.) et l'établissement d'enseignement d'une convention tripartite et doivent être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire.

Lorsque leur durée au sein d'une même entreprise (ou d'un autre organisme d'accueil) est supérieur à deux mois consécutifs, les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement.

Les dispositions applicables aux stages en entreprise figurent aux articles L.612-8 à L.612-14 du code de l'éducation qui ont été modifiées en dernier lieu par la loi n°2013-660 du 22 Juillet 2013. Des décrets d'application sont attendus.

Les dispositions relatives à la lutte contre les discriminations s'appliquent à l'accès au stage. Ainsi, en l'application de l'article L.1132-1 du code du travail « aucune personne ne peut être écartée [...] de l'accès à un stage [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Les stagiaires bénéficient également des protections et droits mentionnés aux articles L.1121-1, L.1152-1 et L.1153-1 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

a. Le port du voile pendant la période de stage

Le devoir de neutralité, corollaire du principe de laïcité des services publics, a pour effet d'interdire la manifestation de toute appartenance religieuse même discrète pour les fonctionnaires et représentants de l'Etat. Ce principe n'est « pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public » en vertu de la jurisprudence *Baby Loup*.

Dès lors, les seules restrictions tolérées à la liberté religieuse sont celles justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché conformément à l'art L1321-3 du code du Travail.

Par conséquent, si le stage est effectué dans un établissement public ou dans une entreprise privée chargée d'une mission de service public, le stagiaire sera soumis à une obligation de neutralité.

Si le stage est exécuté dans une entreprise privée dépourvue de mission de service public, le principe demeure celui du respect des libertés individuelles au premier rang desquelles figure la liberté religieuse, qui autorise le port de signes religieux. Toutefois, des restrictions à l'exercice de ces libertés sont admises en matière de sécurité et d'hygiène, étant précisé que le port de signes religieux peut aussi être adapté au respect de ces impératifs (une employée de laboratoire peut par exemple rabattre les pans de son foulard à l'intérieur de sa blouse...). Le contact avec la clientèle peut aussi constituer un motif de restriction mais les juges procèdent à un examen au cas par cas.

Rappelons par ailleurs que la convention de stage est un contrat tripartite entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, cette convention est régie par le droit commun. Selon l'article 1134 du code civil, « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

Si la mission de la stagiaire ne relève pas du service public, et sauf restrictions rappelées ci-dessus, le maître de stage ne peut légitimement exiger de la stagiaire une neutralité religieuse.

b. La possibilité d'effectuer la prière pendant la période de stage

Les temps de pause sont définis comme étant « un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité » selon l'arrêt rendu le 12 Octobre 2004 par la chambre sociale de la cour de cassation (n°03-44084). Par conséquent, le stagiaire peut effectuer librement ses prières pendant son temps de pause légal mais non sur le lieu de travail si l'employeur s'y oppose. Le tuteur de stage n'est pas tenu de prévoir des locaux à cet effet. Il n'est effectivement tenu à aucune action différenciée vis-à-vis des employés pratiquants.

c. La possibilité de jeûner pendant la période du stage

Selon les articles L.1132-1, L.1152-4 et L.4121-1 du code du travail, une fois embauché, il est interdit « d'apporter 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 ».

Le jeûne est une pratique privée, qui ne fait pas l'objet d'aucune interdiction, y compris sur le lieu de travail.

Le cas échéant, si votre employeur vous interdisait le jeûne ou agissait la menace d'une rupture de contrat si vous jeûnez, il devrait produire des preuves de l'incompatibilité du jeûne avec votre emploi.

d. La possibilité de s'absenter en raison de fêtes religieuses pendant la période stage

En principe, le stagiaire est autorisé à s'absenter pour se rendre en cours ou pour d'autres obligations attestées par votre établissement (comme une visite médicale par exemple). Vous devez informer à l'avance votre tuteur en entreprise afin qu'il puisse adapter votre charge de travail et ne pas s'inquiéter de ne pas vous voir arriver. Au-delà de ces cas ou exceptions mentionnées sur votre convention, vous devez être présent dans l'entreprise.

Le stage

En principe également, un stagiaire n'a pas droit à des jours de congés mais tout dépend de l'entreprise d'accueil, de la durée du stage et des modalités déterminées par la convention tripartite.

Pour les absences relatives aux fêtes religieuses, selon la Circulaire du 10 Février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions qui fait référence à la circulaire FPN n°901 du 23 Septembre 1967, le stagiaire a la possibilité de s'absenter sous réserve de compatibilité avec le fonctionnement du service.

Que doit-on faire en cas de problème relatif au port du voile, au jeûne, à l'absence pour fête religieuse ou encore à la prière ?

- Exiger que l'on vous présente la réglementation stipulant les interdictions dont vous avez fait l'objet : convention de stage, règlement intérieur de l'entreprise etc...
- Exiger que le refus vous soit notifié et motivé par écrit
- Avertir la direction des ressources humaines de l'entreprise d'accueil et/ou l'établissement d'enseignement de la discrimination dont vous avez été victime, afin qu'il puisse y mettre fin
- Saisir le CCIF soit par mail soit par téléphone, qui vous apportera soutien et assistance juridique.

e. Comment se préparer en amont d'un stage ?

► Identifier bien la structure que vous voulez intégrer ainsi que la mission que vous serez amenée à effectuer. Ainsi, vous pourrez savoir quels sont vos droits et dans quelle mesure ils peuvent, ou non, exiger de vous la neutralité religieuse

► Si la structure ne relève pas du domaine public, et que votre mission ne comporte pas un caractère public, dans ce cas présentez-vous à l'entretien avec votre foulard en privilégiant le dialogue. Expliquez que votre tenue n'aura aucune conséquence sur votre implication et sur votre travail, n'hésitez pas à mettre en avant – diplomatiquement – une bonne connaissance de vos droits.

Un bon dialogue en amont avec votre employeur permettra que le stage se déroule dans les meilleures conditions.

► Vous pouvez également vous rapprocher d'EMF pour qu'ils vous proposent une liste d'entreprises qui respectent la liberté religieuse et avec qui le contact sera facilité.

Tant que vous n'êtes pas un agent, ou que vous ne participez pas à une mission de service public, vous pouvez également vous présenter à l'entretien avec votre foulard.

Préparer son entrée dans le monde du travail

III. Préparer son entrée dans le monde du travail

Si la liberté de conscience est une liberté fondamentale garantie par la Constitution française, le climat islamophobe dans lequel nous baignons depuis plusieurs années rend la pratique religieuse compliquée dans la vie quotidienne. A fortiori dans le monde du travail.

a. Les signes religieux

Concernant les signes religieux en général, l'article 9 de la CEDH garantit la liberté de manifester sa religion y compris sur son lieu de travail. Principe confirmé par un arrêt de la CEDH du 15 janvier 2003 Eweida contre Royaume-Uni même lorsque l'entreprise invoque la protection de « son image de marque ». Cette liberté peut être restreinte uniquement pour des raisons de nécessité et de proportionnalité.

Que signifient les termes « nécessité » et « proportionnalité » ?

La nécessité correspond principalement aux exigences de sécurité que peuvent comporter un emploi. Si la sécurité exige une tenue particulière et réglementée, le port du foulard pourra être prohibé.

La proportionnalité signifie que la restriction de votre liberté doit être proportionnelle au risque encouru. C'est-à-dire que l'interdiction du port de votre signe religieux doit être suffisamment justifiée.

Deux exemples :

1- Le port de la barbe (longue) pour un employé (musulman) du rayon poissonnerie dans une grande enseigne. Etant donné que d'autres hommes travaillant en boucherie portent la barbe et n'ont pas été inquiétés. Etant donné que l'usage d'un cache-barbe est tout à fait possible. Dès lors qu'il est imposé à tous les employés portant une barbe et pas seulement les employés de confession musulmane portant une barbe. Demander à l'employé de raser sa barbe n'a pas proportionnel (donc excessif) au risque d'hygiène encourus.

2- Le port du foulard pour une éducatrice sportive dans une colonie de vacances. Etant donné qu'elle peut adapter son foulard pour qu'il ne soit pas trop long (en l'attachant en arrière par exemple) et ne soit pas un danger pour elle ou pour les autres (risques d'accrochages), lui interdire de se couvrir les cheveux serait excessif comparé aux risques encourus et aux possibilités de réduire les risques.

i. Concernant le cas plus particulier du voile

Rappels

La loi du 15 mars 2004 interdit le port de signe religieux dans les établissements scolaires publics uniquement. Les établissements privés sous contrat avec l'État ne sont pas concernés ainsi que les facultés ou toute autre administration.

Préparer son entrée dans le monde du travail

La loi du 11 octobre 2010 interdit la dissimulation du visage dans l'espace public. Elle s'applique aux vêtements religieux tels que la burka ou le niqab. Le hijab (simple voile islamique) ou le jilbab ne sont aucunement visés par cette loi.

Le voile est interdit dans le secteur public en vertu du principe de neutralité qui régit le service public.

Certaines entreprises de droit privé peuvent être assimilées à des établissements publics lorsqu'elles sont chargées d'une mission de service public, ce qui fait peser sur leurs salariés une obligation de neutralité. Attention, l'arrêt Baby-Loup est un cas particulier et ne constitue en aucun cas une décision de principe ayant vocation à se généraliser.

En revanche, les entreprises privées ne peuvent dans leur règlement intérieur prévoir des dispositions discriminatoires en limitant la liberté de manifester sa religion de manière générale et absolue.

L'article L1121-1 du Code du Travail prévoit les limitations à la liberté religieuse. Ces restrictions doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnées au but recherché.

ii. Le port de la barbe

Avant toute chose, gardez bien à l'esprit que la barbe – contrairement au foulard – n'est en aucun cas considéré par la loi comme un signe religieux, quel que soit l'aspect esthétique de ladite barbe. Porter une barbe relève donc de la liberté individuelle, que vous lui attribuez ou non une signification religieuse.

L'article L.1121-1 prévoit que toute restriction aux libertés individuelles doit être justifiée par deux conditions. Dans ce cas précis, il faut tout d'abord que le port de la barbe ne gêne pas la réalisation de la tâche à accomplir pour laquelle l'employé a été engagé. Ensuite, il faut que la barbe ne soit pas constitutive d'un danger réel pour la sécurité ou l'hygiène. Enfin ces restrictions doivent être proportionnées à la tâche à effectuer.

Carrefour condamné pour avoir licencié une femme voilée

« En 2010 une caissière travaillant à Carrefour avait été licenciée en raison de sa tenue manifestant son appartenance à la religion musulmane. Selon l'enseigne, la tenue de leur salariée allait à l'encontre du règlement intérieur interdisant tout signe ostentatoire à caractère politique, syndical et religieux pour les personnes en relation avec la clientèle. Le conseil des Prud'hommes de Lyon a condamné Carrefour pour son règlement discriminatoire. En effet le licenciement de cette salariée a été reconnu "sans cause réelle", et le groupe de distribution a été condamné à verser 10.000 euros de dommages et intérêts. »

b. La prière durant les temps de pause

Prier lors de ses temps de pause au travail est légal, sur la base de l'article L.1121-1 du Code du Travail. Cependant deux restrictions y sont apportées. La première en cas d'impératif liée à la sécurité ou à la santé (article 9 CEDH) ; la seconde liée à la nature de la tâche à accomplir (Arrêt CA Versailles du 21 novembre 2006).

Cependant, bien que l'employé puisse prier durant ces temps de pause, l'employeur quant à lui n'est pas obligé d'aménager ses horaires ni de prévoir des locaux pour la pratique de sa religion (arrêt CEDH 13 avril 2006 Kosteki contre République Yougoslave de Macédoine).

c. Les jours d'absences

La HALDE dans son avis de 2007 prévoit que le refus d'accorder un jour de congé à l'occasion d'une fête religieuse doit être justifié par un motif lié à la perturbation de l'organisation du travail.

Préparer son entrée dans le monde du travail

Dans le secteur public, la circulaire 901 du 23 septembre 1967, prévoit que les autorisations d'absences pour motif religieux peuvent être accordées par le chef de service. Trois jours sont prévus pour les musulmans, les juifs et les chrétiens.

d. Comment aborder au mieux votre entrée dans le monde du travail ?

- Renseignez-vous le plus possible sur vos droits et vos obligations en amont, afin de savoir, selon votre statut et la profession que vous souhaitez exercer, quels sont vos droits relatifs à la liberté et à la pratique religieuse au travail
- Communiquer avec votre employeur de manière ouverte et sereine, en prenant soin de respecter le Code du Travail mais en vous assurant également qu'il ne vous lèse pas dans vos droits
- En cas de litige, contactez le CCIF qui vous apportera aide et soutien dans vos démarches et qui pourra, si nécessaire, vous mettre en relation avec un avocat spécialisé en droit du travail.

Petites choses à savoir sur l'entretien d'embauche

Voici les principaux thèmes qu'il est illégal pour l'employeur d'aborder lors d'un entretien d'embauche, car ils sont à caractère discriminatoire :

- Votre âge, quand il est abordé sous un angle discriminatoire (mariage, grossesse, enfants en bas âge, déménagement, santé)
- Votre genre (homme, femme)
- Votre apparence physique et votre tenue vestimentaire
- Votre origine (sauf si elle apporte une plus-value évidente par rapport au poste auquel vous postulez)
- Vos convictions politiques et religieuses
- Votre pratique de la religion

A noter qu'on ne peut en aucun cas vous demander, lors d'un entretien d'embauche, de retirer votre foulard/voile/jilbeb. Même si le poste pour lequel vous postulez ne vous permet pas de le porter par la suite (que vous l'ayez su en amont ou qu'on vous le notifie lors de l'entretien).

Lors de l'entretien d'embauche, vous êtes une simple usagère et vous n'êtes pas employée par l'entreprise, donc vous n'êtes pas tenue de retirer votre signe religieux.

Ce livret est le fruit d'un partenariat



dans le cadre du projet pan européen
de lutte contre l'islamophobie, IMAN

