Image not found or type unknown

Le port du voile islamique sur le lieu de travail

publié le **12/03/2014**, vu **25189 fois**, Auteur : Maître Amandine SARFATI

Le port du voile islamique sur le lieu de travail/ Arret Baby Loup_ CPAM

Laïcité, service public, neutralité vestimentaire et port du voile musulman sont autant de problématiques qui réapparaissent régulièrement depuis la fin des années 80. En effet, le débat sur la liberté religieuse s'est renouvelé ces dernières années à propos notamment du port de signes distinctifs notamment dans les services publics.

Par les arrêts Baby Loup et CPAM du 19 mars 2013, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation ouvre à nouveau la controverse relatif au port du voile islamique du salarié sur son lieu de travail et tente de définir l'étendu du principe de laïcité et son articulation avec celui de liberté religieuse.

Dans ces deux affaires, les faits étaient bien entendu quasi similaires : deux salariées se font licencier pour ne pas avoir retiré leur voile islamique sur leur lieu de travail, violant ainsi le règlement intérieur prohibant le port de signe religieux. L'une exerçait les fonctions de directrice adjointe d'une crèche privée, l'autre les fonctions de technicienne prestation maladie au sein d'une Caisse primaire d'assurance maladie. La différence entre ces deux affaires résidait donc bien dans la nature de l'activité exercée par l'employeur : Alors que dans l'Affaire Baby Loup la demanderesse était salariée d'un employeur de droit privé non gestionnaire d'un service public, dans l'arrêt CPAM, le travailleur était salarié d'une personne privée gérant une mission de service public.

Se considérant victime d'une discrimination, les salariées (demanderesses en première instance) ont assigné leur employeur (défendeurs en première instance) en vue d'obtenir la nullité de leur licenciement. Dans l'affaire Baby Loup, la décision rendue en première instance a fait l'objet d'un appel. La Cour d'Appel a débouté la salariée en se fondant sur les articles L1121-1 et L1321-3 du Code du Travail et en considérant que les restrictions à la liberté religieuse prévue au règlement intérieur étaient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché dès lors que la crèche avait notamment pour but « d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier » et que les enfants accueillis par la crèche n'avaient pas « a être confrontés à des manifestation ostentatoires d'appartenance religieuse ».La salariée (demanderesse au pourvoi) a alors formé un pourvoi en Cassation.

Dans l'affaire de la CPAM, la décision rendue en première instance a elle aussi fait l'objet d'un appel.

La Cour d'Appel a débouté la salariée en se fondant sur les principes de neutralité et de laïcité du service public et en considérant que le licenciement était fondé dès lors que la salariée n'avait pas respectée le règlement intérieur lequel interdisait le port de vêtement manifestant l' appartenance du salarié à une religion. La salariée (demandeur au pourvoi) a alors formé un pourvoi en Cassation en se fondant sur l'article 1 de la Constitution, 10 de la DDHC, 9 de la CEDH et sur les articles L1132-1, L1121-1 et L1321-3 du Code du Travail. Elle a en effet considéré d'une part que

le principe de laïcité et de neutralité ne lui était pas imposable dès lors que celui-ci ne s'appliquait pas aux salariés « de droit privée travaillant pour le compte d'une personne moral de droit privé », d'autre part que la tâche qu'elle exerçait ne justifiait en rien que l'on porte atteinte à sa liberté religieuse dès lors qu'elle n'était pas en contact avec les assurés et enfin, que cette atteinte n'était pas proportionnée au but recherché dès lors qu'elle ne portait qu'« un simple bonnet » .
Dans les deux affaires, Cour de Cassation devait s'interroger sur la question suivante :
Un employeur peut-il se fonder sur le principe de laïcité pour exiger la neutralité vestimentaire de ses salariés et interdire ainsi le port du voile islamique ?

Dans l'affaire Baby Loup, la Cour de Cassation a répondu négativement à cette question (arrêt de cassation) en se fondant sur l'article L1321-3 du Code du Travail et en précisant que « le principe de laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ». Dès lors les seules restrictions tolérées à la liberté religieuse sont celles justifiées par la nature de la tâche à accomplir conformément à l'article L1321-3 du Code du Travail. En l'espèce, elle a jugé que le règlement intérieur qui instaurait « une restriction générale et imprécise » ne répondait pas aux exigences de cet article. Le licenciement était donc nul.

Dans l'affaire de la CPAM, la Cour de Cassation a répondu positivement à la question (arrêt de rejet) en se fondant sur les principes de neutralité et de laïcité et en considérant que ces principes sont « applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé », « peu importe que le salarié soit ou non directement en contact avec le public ».Elle considérait donc le licenciement comme fondé dès lors que la salariés participait à une « mission de service public ».
Par les deux arrêts du 19 mars 2013, la Cour de Cassation délimite le champ d'application du principe de laïcité au travail en opérant une distinction selon que le salarié participe ou non à une mission de service publique (I). Ainsi, le principe de laïcité apparait tantôt comme un principe absolu lorsque le salarié participe à mission de service public ne tolérant aucune exception, tantôt comme un principe relatif lorsque le salarié exerce une mission de service privé où, dans ce dernier cas, la liberté religieuse est le principe et la laïcité l'exception (II).

I. Le champ d'application du principe de laïcité au travail justifiant la neutralité vestimentaire des salariés

A. Liberté religieuse du salarié et principe de laïcité au travail : une équation controversée de longue date

Le débat relatif au port du voile islamique sur le lieu de travail n'est pas nouveau. Dès 1989, le Conseil d'Etat, dans son avis du 27 novembre affirmait sans nuance que la laïcité s'imposait aux services publics. Par un arrêt Mlle Marteau du 3 mai 2000, il rendait une décision récapitulative de sa jurisprudence dans laquelle il jugeait que les enseignants du secteur public ne disposaient pas, dans le cadre du service public, du droit de manifester leur croyance et leur religion. (CE 3 mai 2000, Arrêt Mlle Marteau). Il précisait alors que cette interdiction s'appliquait sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que les agents soient ou non chargés de fonctions d'enseignement. Très vite, la loi du 15 mars 2004 a étendu cette interdiction aux élèves des écoles, collèges et lycées publics devant s'abstenir, au nom du principe de laïcité, de porter des signes ou de tenues par lesquels ils manifestent ostensiblement leur appartenance à une religion.
L'interdiction de port religieux et la prédominance du principe de laïcité consacrée par la loi de 1905, sur celui de la liberté religieuse (liberté fondamentale prévue à l'article 9 de la CEDH) était donc clair, du moins en ce qui concerne les agents de droit publics dans l'exercice d'une mission de service public.

Mais qu'en était-il des salariés de droit privé ainsi que des salariés employés par une personne

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

privée chargée d’une mission de service public ?

C’est à cette question que répond la Cour de Cassation dans les arrêts du 19 mars 2013 en venant définir l’étendu du principe de laïcité au travail.

Jusqu’à présent, la Chambre Sociale statuait au cas par cas. En 2003, elle jugeait que la liberté de se vêtir, indépendamment de toute référence à la religion n’était pas une liberté fondamentale au sens de l'article L.1 132-1 du code du travail de sorte que l’employeur pouvait y apporter des limites pour autant qu’elles soient légitimes: Cass.Soc.28 mai 2003 (arrêt relatif à un employé de SAGEM qui refusait de porter un pantalon sur son lieu de travail et qui préférait travailler en bermuda).

En ce qui concerne la liberté religieuse du salarié, elle a considéré, dans un arrêt du 24 mars 1998, que l’employeur était en droit de licencier un salarié dès lors que ce dernier refuserait d’exécuter son travail et donc ses obligations contractuelles pour des motifs religieux : Cass.Soc.24 mars 1998. En matière de voile islamique, le critère dégagé par la jurisprudence était celui de la nature de la tache à accomplir et du contact du salarié avec le public :

En 2001, la Cour d’Appel de Paris jugeait se prononçait en faveur d’un employeur qui avait licencié une salariée vendeuse de légumes en considérant que l’interdiction du port du voile était justifié "par la nature de la tache a accomplir par une vendeuse nécessairement au contact des clients au sein du centre commercial de " La Défense " dont la conception, destinée à un large public dont les convictions sont variées, impose en conséquence a ceux qui y travaillent la neutralité, ou, à défaut, la discrétion dans l'expression des options personnelles" : CA Paris 16 mars 2001. En 2003, la Cour d’Appel rendait une solution inverse au sujet d’une télévendeuse licenciée pour les mêmes raisons , solution justifiée par le fait que la salariée n’était pas en contact avec les clients de sorte que l’atteinte à sa liberté religieuse n’était pas justifiée : CA Paris 19 juin 2003

Dans la jurisprudence du Conseil d’Etat on rappellera deux arrêts du 27 juillet 2001 et du 29 mai 2002 : il s’agissait de membres d’une congrégation religieuse en habit qui travaillaient au soutien de l’administration pénitentiaires » pour prendre en charge les détenus ; le Conseil d’Etat a admis que ces derniers puissent exerçaient en habit religieux en faisant remarquer d’une part qu’il ne s’agissait pas de fonctionnaires et d’autre part, qu’en l’absence de tout prosélytisme, leurs fonctions ne portaient pas atteinte au principe de laïcité.
Selon la Cour européenne des droits de l’homme, lorsqu’une compagnie d’aviation, British Airways, interdit le port d’une petite croix chrétienne à ses agents d’escale, elle porte atteinte à la liberté de religion (CEDH 15 janvier 2013). En revanche, le recteur qui interdit aux étudiantes voilées l’accès à l’université ne porte pas atteinte à cette liberté (CEDH 10 novembre 2005). Quant aux grands crucifix, la Cour Européenne reconnaît qu’ils peuvent être placés dans les classes de l’école publique italienne, selon l’arrêt Lautsi du 18 mars 2011.

De toute évidence, la jurisprudence était très fluctuante en la matière et il n’était pas possible de dégager des principes généraux en matière d’interdiction port de voile islamique par des salariés de droit privé.
Par les 2 arrêts du 19 mars 2013, la Cour de Cassation apporte des précisions sur l’étendu du principe de laïcité au travail : l’un étend le domaine de la prohibition du port islamique (arrêt CPAM) l’autre tente de limiter cette extension aux seuls services publics (arrêt Baby Loup).

B. La participation du salarié à une mission de service public : le critère déterminant le champ d’application du principe de laïcité au travail.

Par l’arrêt Baby Loup du 19 mars 2013, la Cour de Cassation considère « que le principe de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ». Elle limite donc le principe de laïcité aux seuls salariés de droit public et aux salariés de droit privé dont les employeurs gèrent un service public.

Ainsi, une association gérant une crèche, même reconnu d'intérêt général, même subventionnée, mais qui ne gère pas un service public, n'agit pas au nom de la puissance publique et dès lors ne peut, au nom du principe de laïcité, exiger la neutralité vestimentaire de ses salariés et interdire ainsi le port du voile islamique. L'accueil des enfants qui ne sont pas d'age scolaire dans des crèches n'est pas, en France, organisé en service public ; La laïcité ne s'y entend donc pas. Le principe redevient celui de la liberté religieuse ; C'est ce raisonnement qui a conduit la Cour de Cassation à se prononcer en faveur du salarié en jugeant son licenciement comme nul.
Le critère dégagé pour délimiter le champ d'application du principe de laïcité au travail était donc bien celui de la gestion d'un service public par l'employeur du salarié concerné ;

Or c'est bien ce même critère que l'on retrouve dans l'arrêt CPAM du 19 mars 2013 qui étend le principe de laïcité à tous les services publics, également à ceux gérés par des personnes privées. Ainsi, l'arrêt CPAM consacre une double extension du domaine de la laïcité, déjà amorcé par le Conseil d'Etat .Selon cet arrêt, la laïcité s'étend à tous les servies publics d'une part et à tous les salariés qui participent à une mission de service public d'autre part. Ainsi, la salariée qui exerçait ses fonctions au sein d'une caisse primaire d'assurance maladie devait se plier au respect du principe de laïcité et retirer son voile sur son lieu de travail.
Cette solution s'inscrit en cohérence et en continuité avec la jurisprudence du CE qui, dans l'arrêt Mlle Marteau du 3 mai 2003 avait étendu l'obligation de neutralité vestimentaire dans l'enseignement public à une surveillante intérimaire. Par les arrêts du 19 mars 2013, la Cour de Cassation franchi un pas de plus puisque désormais, ce principe de laïcité s'applique également aux salariés de droit privé participant à une mission de service public et plus seulement aux agents de la fonction publique .

Reste à savoir si des exceptions peuvent être apporté au principe de laïcité dans le secteur public ; Sur ce point encore, les arrêts du 19 mars 2013 opèrent une distinction entre les services publics et privés.

II. Le principe de laïcité : Un principe absolu dans les services publics et limité dans les entreprises privées non gestionnaire d'un SP

Il ressort des arrêts Baby Loup et CPAM du 19 mars 2013 que le principe de laïcité ne s'applique pas avec la même intensité selon que le salarié est employé par une personne privée gérant un service public ou non . Alors qu'en matière de service public, le principe de laïcité est absolu et ne connaît aucune exception, il en va différemment lorsque le salarié de droit privé ne participe pas à une mission de service public.

A. Entre indifférence du contact du salarié avec le public dans les services publics et prise en compte de la nature de la tache à accomplir dans les services privés

L'arrêt CPAM du 19 mars 2013 impose une obligation de neutralité vestimentaire aux salariés qui participent au service public « peu important » qu'ils soient « ou non directement en contact avec le public ». Ainsi, la Cour de Cassation abandonne le critère traditionnel acquis en jurisprudence, selon lequel, l'atteinte à la liberté religieuse s'apprécie en fonction du contact que le salarié peut avoir avec la clientèle dans l'exercice de la tache qui lui est confiée. Le principe de laïcité apparaît donc comme un principe absolu qui ne connaît aucune exception. La Cour de Cassation procède ainsi à une généralisation des prohibition de port, de tout signe religieux , pour le personnel gérant un service public, que le salarié occuppe des positions d'autorité ou des positions subalternes,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

qu’il soit ou non en contact avec le public.

Cette solution peut dès lors apparaître comme excessive et contestable. En effet, était il vraiment nécessaire de licencier « une technicienne de prestation maladie » qui semble t il n’était pas en contact avec le public, simplement parce qu’elle portait un voile ? Cela mettait il vraiment en péril la laïcité et la neutralité nécessaire de la puissance publique ? Ces arguments semblent n’avoir pas eu d’influence sur la Cour de Cassation qui ne réserve plus l’obligation de neutralité vestimentaire qu’à certaine catégorie de personnel du service public et qui l’étend également aux salariés de droit privé.

La Chambre Sociale participe ainsi à une extension du principe de la laïcité qui désormais s’applique de manière absolue dans l’exercice de service public y compris aux salariés de droit privé.

Dans l’arrêt Baby Loup, le principe de laïcité n’est plus absolu et apparaît plutôt comme une exception à celui de la liberté religieuse .En effet, la Cour de Cassation rappelle que la liberté religieuse existe, que celle ci emporte le droit de manifester ses croyances et qu’il reste en principe interdit de restreindre une liberté sans justification ni proportionnalité. En d’autre terme, le principe de laïcité ne s’applique que si les restrictions à la liberté religieuse sont « justifiées par la nature de la tache à accomplir » qu’elles répondent « à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ». En l’espèce, la Cour de Cassation en a ainsi déduit que l’obligation générale et imprécise de neutralité vestimentaire imposée par le règlement intérieur de la crèche n’était pas valable et que le licenciement prononcé pour port d’un voile musulman était discriminatoire.

L’effectivité du principe de laïcité est donc très diminuée et difficile à mettre en œuvre dans les entreprises privées n’ayant pas pour objet un service public. Ici, la Cour de Cassation revient au critère jurisprudentiel traditionnel, prenant en considération la nature de la tache accomplie pour le salarié pour se prononcer en sa faveur. Sans doute a t elle considéré que le port d’un voile islamique ne faisait pas obstacle à ce que la salariée s’occupe convenablement des enfants de la crèche ;

Ces solutions ont provoqué de fortes réactions de la part de l’opinion publique dont une partie s’indigne de l’arrêt Baby Loup portant atteinte au principe de laïcité.

B. Des solutions très controversées au devenir incertain

Les arrêts Baby loup et CPAM du 19 mars 2013 ont été très conversés et ont provoqué de vives réactions de la part des représentants de la vie politique française : les protestations de ministres, d’élus et d’intellectuels de tout bord, ont rapidement conduit à l’annonce du président de la République d’une loi visant à briser l’arrêt Baby Loup. Trois propositions de loi avaient déjà été déposées avant même l’arrêt de la Cour de Cassation. Depuis ces arrêts, les députés UMP ont pris le temps de déposer deux nouvelles propositions de loi visant généraliser le possibilité d’exiger une neutralité vestimentaire dans toutes les entreprises privées. Avec le texte gouvernemental attendu, cela ne fera pas moins de six propositions ou projets de loi déposés sur ce thème depuis 2008.

Cela s’explique sous doute par le fait que l’arrêt Baby Loup interprète de manière très restrictive l’article 1er de la Constitution (instaurant le principe de laïcité), en refusant d’appliquer les principes de laïcité et de neutralité aux employés d’employeurs de droit privé gérant des missions d’intérêt général. On rappellera cependant, pour la défense de la Haute juridiction, que les principes de laïcité et de neutralité ne sont pas absolus, même pour l’Etat, puisque le Conseil constitutionnel qui s’était exprimé sur ces principes dans sa décision n°2012-297 QPC du 21

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

février 2013, a admis que le Concordat d'Alsace-Moselle était conforme à la Constitution, quand bien même ce statut particulier permet à des ministres des cultes de se faire rémunérer par l'Etat. Autrement dit, il admet une exception aux principes de neutralité et de laïcité.

On ajoutera également que la Cour de cassation semble interpréter l'application de ces principes comme pouvant porter atteinte aux droits des salariés, comme le laisse entendre son attendu de principe: « qu'il ne peut dès lors être invoqué pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail ».On se posera tout de même la question de la valeur cette « protection ». A-t-elle qu'une simple valeur législative, comme semble le laisser penser son attendu de principe citant expressément les dispositions du code du travail ; ou au contraire, comme le sous-entend son visa, est elle protégée par la convention de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales? Si une réponse claire est difficile à apporter, il apparait tout de même que la Cour de cassation tente d'opérer une délicate conciliation.

En toute hypothèse, il n'est pas certain que ces solutions soient suivies par les prochains Juges saisis de litiges analogues ; Il conviendra d'attendre les prochains arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation pour prendre plus de recul sur les décisions rendues en la matière.

attention actualité : nouveau rebondissement dans l'affaire Baby Loup par un arret de la **Cour d'Appel de Paris du 27 novembre 2013** par lequel les Juges du fond ont confirmé le licenciement pour faute grave de la salariée qui refusait de oter son voile islamique.Solution contraire à ce qui avait été décidé par la Cour de Cassation ....

Par Amandine SARFATI

Publié le 21/10/2013

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés