



Affaire Baby Loup : nullité du licenciement de la salariée voilée

Actualité législative publié le **20/03/2013**, vu **1680 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Une salariée travaillant au sein d'une crèche privée peut porter le voile islamique sauf restriction justifiée par la nature de la tâche à accomplir, répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnée au but recherché.

Dans cette affaire, une salariée engagée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants, exerçant les fonctions directrice adjointe de la crèche et halte-garderie gérée par l'association Baby Loup. De mai 2003 au 8 décembre 2008, elle a bénéficié d'un congé maternité puis d'un congé parental.

Le 9 décembre 2008, elle a été convoquée à un entretien préalable à licenciement avec mise à pied conservatoire. Elle a été licenciée le 19 décembre 2008 pour faute grave. Les motifs étaient les suivants : elle n'avait pas respecté les dispositions du règlement intérieur de l'association en portant un voile islamique.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de son licenciement pour discrimination au regard de ses convictions religieuses.

La Cour d'appel a validé le licenciement en estimant qu'il était fondé. L'arrêt retient que "la crèche doit assurer une **neutralité du personnel**, (...) ces enfants, compte tenu de leur jeune âge, n'ont pas à être confrontés à des **manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse**, (...) **le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité**, (...) les restrictions ainsi prévues apparaissent dès lors **justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché**".

La Cour de cassation a estimé au contraire que la clause du règlement intérieur instaurait une **restriction générale et imprécise** ne répondant pas aux exigences légales en matière de contenu du règlement intérieur. Elle a cassé l'arrêt de la Cour d'appel et a jugé le **licenciement nul car fondé sur un motif discriminatoire**.

Ce qu'il faut retenir : le **principe de laïcité** n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public. L'employeur ne peut donc pas invoquer ce principe pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du Code du travail

Les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par :

- la nature de la tâche à accomplir,
- le fait qu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante ;
- le fait qu'elles soient proportionnées au but recherché.

La position de la Cour de cassation a été en revanche totalement différente s'agissant d'un établissement public.

La salariée qui "exerce ses fonctions dans un service public en raison de la nature de l'activité exercée par la caisse, (...) peu important que la salariée soit ou non directement en contact avec le public" doit respecter le principe de laïcité.

"La restriction instaurée par le règlement intérieur de la CPAM était nécessaire à la mise en œuvre du principe de laïcité de nature à assurer aux yeux des usagers la **neutralité du service public**". En conséquence, le licenciement de l'employé était justifié et avait une cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 19 mars 2013, n°12-11690).

Source : Cass. Soc. 19 mars 2013, n°11-28845