



Port du voile au travail et licenciement.

Jurisprudence publié le 19/12/2010, vu 3205 fois, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

Le règlement intérieur d'une association qui a pour objet l'accueil de la petite enfance prévoit l'interdiction du port du voile.

Malgré cette interdiction, Madame V porte le voile dans l'exercice de son travail d'assistante maternelle.

Le Présidente de l'association l'avertit, lui rappelle les règles de laïcité applicable à la crèche.

Madame V continue à porter le voile, elle demande la rupture conventionnelle de son contrat de travail, et finalement se rétracte.

La salariée se présente alors de nouveau à son poste en portant le voile.

Elle est licenciée pour faute grave.

Le Conseil de Prud'hommes de Mantes La jolie considère que le licenciement est bien fondé sur une faute grave: *les juges du fond rappellent, tout d'abord, que la Constitution du 4 octobre 1958 énonce que "la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale". Ils relèvent, ensuite, que le règlement intérieur de l'association, en date du 9 juillet 2003, précisait que "le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par l'association tant dans les locaux de la crèche, ses annexes ou en accompagnement des enfants confiés à la crèche à l'extérieur". Ainsi, pour les juges du fond, Mme X, en refusant de retirer son voile, n'a pas respecté le règlement intérieur dont elle avait parfaitement connaissance et "a fait preuve d'une insubordination caractérisée". Le conseil de prud'hommes de Mantes La Jolie déboute la salariée, "l'insubordination répétée [étant] un motif à licenciement pour faute grave" et dit que le licenciement de Mme X est bien constitutif d'une faute grave (source Lexbase)*

CPH Mantes La Jolie, 13 décembre 2010, n° 10/00587 N