

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*Laïcité et droit du travail
(Commentaire de l'arrêt de la Cour de Cassation
du 19 mars 2013, Association Baby Loup*

Jean-Michel LATTES
Maître de Conférences en droit privé
Chercheur à l'Institut de droit privé (IDP - EA 1920)
à l'Université Toulouse 1 Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

« Laïcité et droit du travail »
(Commentaire de l'arrêt de la Cour de Cassation
du 19 mars 2013, Association Baby Loup)

par

Jean-Michel LATTES
Maître de Conférences en droit privé
Chercheur à l'Institut de droit privé (IDP - EA 1920)
à l'Université Toulouse 1 Capitole

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation annulant les décisions ayant validé le licenciement d'une employée voilée de la crèche privée « *Baby Loup* » a généré une vive émotion allant bien au-delà du monde du travail et de ses contingences. Des philosophes, des féministes, de nombreux responsables politiques... se sont émus en évoquant la fragilisation du principe de laïcité, socle de la société française.

Pourtant la lecture détaillée de la décision de la Haute Cour amène à s'interroger sur la stratégie juridique des défenseurs de la crèche, le Code du travail ouvrant des voies juridiques peut-être négligées au regard de la seule utilisation de ce principe.

1. Le principe de laïcité et le secteur privé.

Fort justement la Cour rappelle que le principe de laïcité instauré par l'article 1^{er} de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne participent pas à la gestion d'un service public. Elargissant le concept dit « *d'entreprise de tendance* », l'avocat général intègre la crèche dans cette catégorie, considérant ainsi que des restrictions vestimentaires sont possibles pour protéger la liberté religieuse d'enfants en bas âge et, de fait, influençables.

Le rapporteur de l'arrêt écarte, de son côté, cette analyse en invoquant des éléments juridiques incontestables. La directive européenne du 27 novembre 2000 qui prévoit d'isoler ce type d'entreprise du droit commun suppose, pour être applicable, la mise en œuvre dans les pays membres d'une législation spécifique... ce que la France n'a pas effectué. De fait, dans la crèche en cause, la règle en vertu de laquelle « *nul ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses* » (Art. L. 1132-1) ne pouvait être écartée sous couvert du Principe de laïcité.

La liberté religieuse ou de conscience demeurant une liberté fondamentale affirmée dès 1789 dans la Déclaration des droits de l'homme et reprise dans le Préambule de la Constitution et dans la Convention Européenne des droits de l'homme, la décision de la Cour de cassation - garante du respect de l'application des normes juridiques – ne semble pas contestable.

2. Le principe de proportionnalité organisé par la loi sociale.

La Cour ramène l'affaire en cause dans le champ strict du droit social en soulignant les carences du Règlement intérieur de la crèche soumettant l'ensemble du personnel à une obligation de neutralité et de laïcité qui, du fait de sa généralité, se révèle non conforme aux exigences de finalité et de proportionnalité organisées par le Code du travail (Art. L. 1321-3). Les restrictions à la liberté religieuse se doivent – en effet – d'être « *justifiées par la nature de la tâche à accomplir et répondre à une exigence essentielle, déterminante et proportionnée au but recherché* ».

Les arguments juridiques de la Cour ouvrent une fenêtre juridique. Si le Règlement intérieur ne peut comporter en la matière une interdiction générale, des restrictions particulières sont possibles. Les règles d'hygiène et de sécurité, la liberté de conscience des autres salariés, l'organisation des tâches et les moyens de réaliser une mission voire même certains impératifs commerciaux peuvent permettre d'organiser des restrictions inscrites dans un règlement intérieur. L'insertion d'une clause relative aux seuls salariés de la crèche « *en contact avec la clientèle* » justifiée par l'image de neutralité que souhaitait donner l'entreprise « *Baby Loup* » aux usagers aurait pu répondre aux critiques de la Haute cour (Cass. soc. 6.11.2001, n°99-43.988) et permettre – sans doute- d'éviter la cassation, le trouble objectif résultant du comportement du salarié constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc. du 26.02.2003, n° 01 402555).

Plusieurs groupes parlementaires ont exprimé leur intention de déposer une proposition de loi élargissant l'obligation de respecter le Principe de laïcité dans le secteur privé lorsque les entreprises sont amenées à accueillir du public. Il est cependant permis de constater que, même sans un nouveau texte venant s'ajouter à la tradition française de l'accumulation juridique, la jurisprudence sociale offre des possibilités permettant aux employeurs de gérer ce type de difficultés.