

**TOULOUSE  
CAPITOLE**  
Publications



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

*AFFAIRE BABY LOUP : LAÏCITÉ FRAGILISÉE OU LIBERTÉ RELIGIEUSE RENFORCÉE ?*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : La Semaine Juridique Social n° 29, 16 Juillet 2013, 1297

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

## AFFAIRE BABY LOUP : LAÏCITÉ FRAGILISÉE OU LIBERTÉ RELIGIEUSE RENFORCÉE ?

*Le principe de laïcité a-t-il droit de cité dans l'entreprise privée ? C'est par la négative que la chambre sociale de la Cour de cassation a répondu dans la célèbre affaire Baby Loup. En dépit de sa clarté, certains estiment cependant que cette décision laisse posée la question de savoir comment articuler, de façon convaincante, liberté religieuse, intérêt de l'entreprise et intérêt général : une problématique qui relève, non plus de la seule responsabilité du juge, mais également de celle du législateur*

1. - « Laïcité : le mot sent la poudre ; il éveille des résonances passionnelles contradictoires... Le seuil du droit franchi, les disputes s'apaisent ; pour le juriste, la définition de la laïcité ne soulève pas de difficulté majeure ; des conceptions fort différentes ont pu être développées par des hommes politiques dans le feu des réunions publiques, mais une seule à trouver sa place dans les documents officiels : (laïcité implique) neutralité de l'État »<sup>Note 1</sup>. Plus de soixante ans se sont écoulés et les faits malmènent ces propos car les controverses ont gagné le prétoire comme en témoigne l'emblématique affaire *Baby Loup*. Elle concerne une éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe d'une crèche associative, embauchée en 1997, partie en 2003 en congé maternité, suivi d'un congé parental jusqu'en 2008 et licenciée pour faute grave au motif notamment qu'elle avait violé les dispositions du règlement intérieur en portant un voile islamique. Alors qu'elle contestait son licenciement, jugé discriminatoire au regard de ses convictions religieuses, le Conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie<sup>Note 2</sup>, puis la cour d'appel de Versailles<sup>Note 3</sup>, vont cependant débouter la salariée de ses demandes : un litige très médiatisé que la Cour de cassation va finalement trancher en faveur de celle-ci dans un arrêt qui devrait faire date en raison des clarifications qu'il apporte sur les contours du principe de laïcité et son articulation avec la liberté religieuse. En effet, c'est une mise au point opportune que la Cour de cassation vient d'opérer en s'opposant à une approche élargie de ce principe et en réaffirmant, par ricochet, celui de la liberté religieuse dans l'entreprise privée (1). Loin s'en faut néanmoins que cette décision mette fin à toute controverse. Bien au contraire, la religion au travail reste source de débats parce que demeure posée la question de savoir comment articuler liberté religieuse, intérêt de l'entreprise, mais également intérêt général : une question requérant, selon certains, l'intervention du législateur (2).

# 1. UNE CLARIFICATION OPPORTUNE : L'AFFERMISSEMENT DE LA LIBERTE RELIGIEUSE DANS L'ENTREPRISE PRIVEE

2. - C'est une réponse claire qui vient d'être apportée à la question de savoir quelle place attribuer à la liberté religieuse dans l'entreprise privée. Non seulement le fait religieux n'y est pas exclu mais toute atteinte injustifiée à cette liberté est discriminatoire : une solution compréhensible, s'agissant d'une liberté fondamentale protégée au niveau national, européen et international. Deux arguments complémentaires fondent cette approche. Le premier repose sur le **refus d'une extension jurisprudentielle du principe de laïcité** (A), que complète une seconde prise de position : **le rejet d'une adhésion volontaire à ce principe** (B). Au final, un résultat sans équivoque : un renforcement de la liberté religieuse basé sur la mise en retrait d'un principe de laïcité appréhendé strictement.

## *A. - Le refus d'une extension jurisprudentielle du principe de laïcité*

3. - Quel est le terrain d'application du principe de laïcité ? S'impose-t-il à la société civile et aux entreprises privées ainsi qu'à leur personnel ou bien son périmètre est-il limité à l'État et aux agents publics, voire à certains salariés de droit privé<sup>Note 4</sup> ? S'opposant à une conception élargie de ce principe, la Cour de cassation a fait valoir qu'il « n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ». Il ne s'agit donc pas là d'un « principe qui pourrait s'imposer indistinctement à tous les salariés de droit privé » (...), mais (...) dont « le champ doit être circonscrit à l'État et aux administrations publiques ou (...), aux organismes de droit privé gérant un service public »<sup>Note 5</sup>, comme vient de le confirmer le juge judiciaire dans le sillage du Conseil d'État<sup>Note 6</sup>. Sur cette base – et la clé de partage étant donc celle de savoir si une participation au service public peut, ou pas, être, observée – que décider en l'espèce ? La crèche *Baby Loup* en gérait-elle un, de sorte que le principe de laïcité devait y être respecté avec les exigences comportementales en résultant pour son personnel ? En ce sens, plusieurs arguments pouvaient être invoqués et notamment le fait que, d'une part, cette crèche recevait des subventions publiques et que, d'autre part, elle assurait une mission d'intérêt général. Au motif, sans doute, que les critères identifiés par la jurisprudence administrative pour une telle qualification n'étaient pas

réunis, la Cour de cassation a cependant refusé de la retenir ici. Rappelons en effet que, dans un arrêt du 22 février 2007<sup>Note 7</sup>, le Conseil d'État a décidé que, « même en l'absence de prérogatives de puissance publique, une personne privée doit être regardée, dans le silence de la loi, comme assurant une mission de service public lorsque, eu égard à l'intérêt général de son activité, aux conditions de sa création, de son organisation ou de son fonctionnement, aux obligations qui lui sont imposées ainsi qu'aux mesures prises pour vérifier que les objectifs qui lui sont assignés sont atteints, il apparaît que l'administration a entendu lui confier une telle mission ». Or, et comme l'avait souligné la HALDE dans sa première délibération, l'association ne pouvait être ainsi qualifiée sur la base d'un « simple lien financier avec les collectivités locales, sans produire de convention d'objectifs, de partenariat ou encore de délégation de service public »<sup>Note 8</sup>. Voilà pourquoi « le principe de laïcité ne (pouvait) être invoqué pour priver (les) salariés de la protection que leur assurent les dispositions du Code du travail »<sup>Note 9</sup>.

4. - Approuvée par certains<sup>Note 10</sup>, cette solution s'imposait-t-elle cependant avec la force de l'évidence ? Certains en doutent qui estiment que, si l'association *Baby Loup* ne gère effectivement pas un service public « au regard des critères définissant (son) existence », « la question aurait pu se poser de savoir si la crèche n'assumait pas néanmoins une mission de service public qui, à ce titre, lui aurait permis d'emprunter l'apparence du service public et donc sa neutralité »<sup>Note 11</sup> : une approche défendue par le HCI<sup>Note 12</sup> et qui fonde aujourd'hui certaines initiatives législatives destinées à contrecarrer cette solution jugée contestable. Plus radicalement encore, d'autres estiment que « la distinction public/privé (mise en œuvre) pour neutraliser, (...), le principe de laïcité paraît excessivement formelle, si ce n'est artificielle. L'imposer (...) aux salariés qui participent à une mission de service public (...) et l'évincer alors que le salarié participait à une mission d'intérêt général (...) semble (...) sacrifier à une *summa divisio* qui révèle, ici comme ailleurs, sa fragilité »<sup>Note 13</sup>.

5. - En tout cas, un fait est sûr : certes clarificatrice, cette mise au point ne devrait pas avoir pour effet d'uniformiser toutes les situations susceptibles d'être rencontrées dans la sphère privée. La raison en est que, s'agissant du port de signes religieux, les crèches, les écoles privées sous contrat, les cliniques privées, les fédérations sportives vont rester soumises à des règles différentes selon que l'organisation en cause a, ou pas, reçu délégation de service public ; plus précisément encore – et bien que servant l'intérêt général et bénéficiant de subventions publiques – celles qui ne constituent pas un service public et n'agissent pas sous le contrôle d'une personne morale de droit public ne seront pas soumises au principe de laïcité.

6. - Indéniablement, en refusant une extension jurisprudentielle de ce principe à la sphère privée, la Cour de cassation y a renforcé la liberté religieuse : un résultat conforté par le refus d'une adhésion volontaire à ce même principe qui traduit, en fait, le rejet d'une approche élargie des entreprises dites de tendance, et plus précisément encore, une condamnation des entreprises de « tendance laïque »<sup>Note 14</sup>.

### ***B. - Le refus d'une application volontaire du principe de laïcité***

7. - Alors que l'on définit communément les entreprises de tendance comme celles dans lesquelles « une idéologie, une morale, une philosophie ou une politique est expressément prônée »<sup>Note 15</sup>, on sait que les enjeux de leur reconnaissance sont importants puisqu'elle autorise certaines atteintes aux prérogatives de leurs salariés. En effet, des limites peuvent être apportées aux droits et libertés des salariés au nom des valeurs défendues par leur employeur : une solution admise par le droit communautaire selon lequel « en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique (religieuse) constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit déterminée »<sup>Note 16</sup> ; une approche également prônée en droit français<sup>Note 17</sup>, même s'il est vrai que cette catégorie d'entreprises est moins bien insérée dans le contexte juridique national qu'en droit allemand par exemple.

8. - Dans ces conditions, que penser de la décision d'une crèche privée d'opter pour « une orientation – la neutralité politique et confessionnelle – (certes) licite en raison de son objet »<sup>Note 18</sup>, mais ayant pour effet d'autoriser l'employeur à limiter les droits conventionnels des salariés et, notamment, à leur interdire le port du voile sous peine de sanction disciplinaire ? Son règlement intérieur pouvait-il légitimement imposer au personnel un principe de neutralité au motif que, d'après ses statuts, cette association avait pour but « de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier » ? Cette association pouvait-elle mettre « en avant (...) son « caractère propre » »<sup>Note 19</sup> : bref, se présenter comme une entreprise à tendance « laïque » ?... à traiter comme on le ferait d'un établissement à tendance religieuse ? Cette argumentation fut entendue par la cour d'appel de Versailles. En effet, tout en se demandant,

classiquement, si les restrictions apportées aux droits et libertés salariales étaient justifiées ou pas par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché – et alors même que « (cette approche) aurait pu (voire dû) suffire (...) – elle crut (cependant) nécessaire de renforcer (sa) motivation par le principe de neutralité pris dans une acception nouvelle conçue *ad hoc* (...) dans le secteur de la petite enfance »<sup>Note 20</sup>. La cour d'appel admit donc la faculté, pour une association privée, de se soumettre volontairement au principe de neutralité confessionnelle en raison de la spécificité de son public et avec les conséquences en résultant pour son personnel : une solution audacieuse à l'heure où aucun principe de ce type ne s'applique aux organisations privées<sup>Note 21</sup>. Or, pour plusieurs raisons explicitées par le rapporteur Huglo, la Cour de cassation n'a pas entériné cette analyse puisqu'elle a refusé d'admettre qu'un règlement intérieur fasse sien un tel principe. Ainsi a-t-elle dénié le fait qu'un « établissement éducatif laïque puisse être porteur de valeurs et (requérir) à ce titre, de ses salariés, le respect de sa neutralité »<sup>Note 22</sup>, comme un établissement d'enseignement privé peut, de son côté, exiger de son personnel qu'il respecte les siennes. Pour le rapporteur, deux obstacles au moins s'opposaient à une admission du concept d'entreprise de tendance laïque. En premier lieu, le fait que « la laïcité incarne la neutralité vis-à-vis du fait religieux, (alors que) l'entreprise de tendance requiert une adhésion du salarié à une idéologie, à une morale ou encore à une politique. C'est le contraire de la neutralité (de sorte) que les deux concepts sont antinomiques ». Second argument : alors que « la directive du 27 novembre 2000 prévoit des dispositions spécifiques pour cette dérogation particulière aux entreprises de tendance et institue une clause de *standstill* (ou de gel) qui exige que les États membres aient adopté une législation spécifique sur les entreprises de tendance à la date d'adoption de la directive »<sup>Note 23</sup>, la France n'a pas fait sienne cette option.

9. - Est-ce à dire « que la notion d'entreprise de tendance est condamnée en droit français »<sup>Note 24</sup> ? Certes pas puisque « de récentes décisions de la (CEDH) dessinent (pour leur part) l'existence d'un régime propre pour les entreprises fondées sur des convictions religieuses ou politiques explicites »<sup>Note 25</sup>. En revanche, il est clair qu'en droit français les entreprises de tendance laïque ne sauraient avoir droit de cité à la différence de celles ayant une portée confessionnelle : une approche révélatrice de la primauté octroyée au principe de la liberté religieuse dont le respect ne saurait être annihilé par une adhésion volontaire de l'employeur au principe de laïcité. En dépit de cette clarification des champs respectifs de ce principe et de la liberté religieuse, toute incertitude est-elle levée ? Vraisemblablement pas. Pour certains, reste en effet posée la question de savoir comment articuler, de façon convaincante – certes, liberté religieuse et intérêt de l'entreprise – mais également intérêt général : une problématique non pas seulement juridique mais sociétale dont la résolution ne saurait dépendre de la seule intervention du juge mais relève de la responsabilité du législateur.

## **2. UN DÉBAT PERSISTANT : QUELLE ARTICULATION CONVAINCANTE ENTRE LIBERTÉ RELIGIEUSE, INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE... ET INTÉRÊT GÉNÉRAL ?**

**10.** - Si c'est « un message fort »<sup>Note 26</sup> que la Cour de cassation a émis en donnant droit de cité au fait religieux dans l'entreprise, loin s'en faut qu'aucune limite ne puisse être apportée à l'expression des convictions religieuses puisque des restrictions la concernant peuvent, au contraire, être prévues par le règlement intérieur. C'est d'ailleurs l'autre volet notable de cette décision : une revalorisation du règlement intérieur dont les stipulations peuvent limiter les manifestations religieuses sous réserve de respecter certaines conditions ; dans ce cas, peuvent alors être correctement articulés convictions religieuses du salarié et intérêt de l'entreprise (A). Mais prenant en compte cet intérêt, cette solution tient-elle également compte de l'intérêt général, au nom duquel certains estiment que le principe de neutralité religieuse devrait être étendu à l'entreprise privée ? Il s'agit là d'une question non plus juridique mais de nature politique dont la résolution nécessite l'intervention du législateur puisque « les questions de société n'ont pas à être tranchées par le juge (mais), dans notre système de droit continental, par le Parlement »<sup>Note 27</sup> (B).

### ***A. - L'apport du juge : vers une revalorisation du règlement intérieur***

**11.** - Un licenciement prononcé pour violation d'une clause du règlement intérieur selon laquelle « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect du principe de laïcité et de neutralité (...) » pouvait-il être légitimement prononcé pour faute grave ? L'exercice d'un droit ou d'une liberté – religieuse ou vestimentaire – peut-il être sanctionné sur le plan disciplinaire ? C'est par la négative que la Cour de cassation a répondu à cette question. Une réponse attendue tant on sait que, si le règlement intérieur peut apporter des restrictions aux droits et libertés fondamentales, c'est à la condition qu'elles répondent à certaines conditions : tel est le sens de l'article L. 1321-3 du Code du travail selon lequel « le règlement intérieur ne peut contenir (...) des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés (...) des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

**12.** - Classique, cette solution est cependant novatrice. En effet, si la Cour de cassation fait référence à ces traditionnelles exigences de justification et de proportionnalité, elle évoque également, de façon plus originale, la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante qui, pour sa part, « découle de la législation sur les discriminations (C. trav., art. L. 1133-1) et permet précisément de déroger au principe d'interdiction de toute discrimination fondée sur l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1, ce qui inclut les convictions religieuses »<sup>Note 28</sup>. C'est ainsi que la spécificité de cette solution réside « dans le recours à une combinaison inédite de plusieurs articles : L. 1121-1 qui encadre (et légitime) le pouvoir de direction (...), L. 1321-3 qui encadre les dispositions du règlement intérieur, mais également L. 1132-1 et L. 1133-1 portant sur le principe de non-discrimination »<sup>Note 29</sup>, ce dont il résulte un « empilement inhabituel des conditions encadrant le pouvoir de direction de l'employeur »<sup>Note 30</sup>. Conséquence concrète : la Cour de cassation a conclu qu'en l'espèce, « la clause applicable au sein de la crèche instaurait une restriction « générale et imprécise » ne répondant pas aux exigences de l'article L. 1321-3 du Code du travail, ce dont il se déduisait que le licenciement, prononcé pour un motif discriminatoire, était nul »<sup>Note 31</sup>.

**13.** - Certes, cette imbrication des textes « laisse entendre que le juge a prévu d'être intransigeant sur le contrôle des dispositions du règlement intérieur affectant la liberté religieuse »<sup>Note 32</sup>. Mais dans le même temps, il faut bien constater que « tout en excluant les entreprises de droit privé n'assumant pas la gestion d'un service public du champ du principe constitutionnel de laïcité, la Haute juridiction admet (cependant) que des restrictions à la liberté religieuse, (puissent) être apportées par l'employeur, dans le cadre du règlement intérieur »<sup>Note 33</sup>, sous réserve d'être triplement justifiées par la nature de la tâche à accomplir, de répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et d'être proportionnées au but recherché. Voilà pourquoi on peut penser que – tout en « condamnant expressément les clauses générales du règlement intérieur qui (imposeraient) une neutralité absolue pour tous les emplois sans distinction »<sup>Note 34</sup> la Cour de cassation n'en revalorise pas moins le règlement intérieur comme instrument possible – mais peut-être jusqu'à présent insuffisamment exploité – d'articulation entre liberté religieuse et intérêt de l'entreprise. C'est dire que loin d'admettre sans limite l'expression religieuse dans l'entreprise, le juge octroie à l'employeur les moyens juridiques de la circonscrire dans un souci de conciliation avec l'intérêt de l'entreprise.

**14. - Exclusion du principe de laïcité (sauf gestion d'un service public) et affirmation de la liberté religieuse (sous réserve de restrictions justifiées) :** tels sont donc les deux messages émis par cet arrêt dont la combinaison aboutit à une clarification des rapports entre libertés individuelles et intérêt de l'entreprise au niveau microéconomique. Si le juge judiciaire a ainsi « tranché l'affaire du voile »<sup>Note 35</sup> dans le cas spécifique de la crèche Baby Loup, pouvait-il aller plus loin et résoudre, sur le plan des principes, la question du port du voile en lui-même ? Attendue sur ce terrain, la Cour de cassation a refusé de s'y engager : d'où l'appel à une intervention législative destinée à étendre le principe de neutralité religieuse à certaines organisations privées, voire à toutes.

### ***B. - L'appel au législateur : pour une extension du principe de neutralité religieuse à l'entreprise privée ?***

**15. - Printemps 2013. -** Plusieurs pistes se profilent qui, au-delà de leurs différences, s'inscrivent dans une même logique : une extension du périmètre de l'interdiction des signes religieux. En ce sens d'abord : le dépôt d'une proposition de loi par des députés radicaux, adoptée au Sénat en janvier 2012, et dont l'objet est d'étendre le devoir de neutralité à toutes les crèches privées qui perçoivent des subventions publiques, à l'exception des établissements présentant un « caractère propre »<sup>Note 36</sup>. Pour sa part, le groupe UMP à l'Assemblée nationale a rédigé une proposition de loi à la tonalité différente puisque son objet est de modifier le Code du travail pour permettre à toutes les entreprises privées d'imposer le principe de neutralité dans leur règlement. En dernier lieu, c'est le président de la République qui a demandé au Premier ministre de réunir tous les groupes politiques pour envisager une loi sur la neutralité dans le secteur de la petite enfance. Certes, ces projets s'inscrivent dans un contexte jurisprudentiel<sup>Note 37</sup> et normatif révélateur des tensions suscitées par l'expression des convictions religieuses dans la société et dont la loi sur la burqa dans l'espace public constitue une illustration significative<sup>Note 38</sup>. Mais alors que cette loi était fondée sur le respect de l'ordre public<sup>Note 39</sup>, ces nouvelles initiatives législatives poursuivent une tout autre logique puisque c'est de limitation de la liberté religieuse qu'il s'agit désormais : un changement d'optique dont on ne s'étonnera pas qu'il suscite des interrogations bien qu'il bénéficie d'un certain consensus politique et de l'appui d'un nombre croissant de Français se disant favorables à un encadrement de l'expression religieuse dans l'entreprise.

**16.** - Au cœur de ces interrogations, plusieurs incertitudes et, en premier lieu, celle de savoir quel pourrait être le périmètre de la loi : ensemble des entreprises privées ainsi autorisées à s'appliquer volontairement le principe de laïcité (proposition UMP) ou bien les seules structures privées du secteur de la petite enfance et, dans ce cas : toutes les structures ou seulement celles liées à une collectivité publique ou recevant des subventions publiques ? Mais par « un effet de cascade »<sup>Note 40</sup>, la voie ne serait-elle pas alors ouverte à une extension à d'autres publics vulnérables, comme les résidents des maisons de retraite ou de maisons d'accueil spécialisées ? En outre, si le critère d'application de cette nouvelle loi était la poursuite d'une mission d'« intérêt général », quelle définition en donner, sachant que cette notion ne saurait être confondue avec celle de « service public », auquel cas, en effet, devrait s'imposer le principe de laïcité, y compris en cas de poursuite par une organisation de droit privé ?<sup>Note 41</sup> Deuxième interrogation : au cas où une extension des obligations de neutralité religieuse concernerait les travailleurs du monde de la petite enfance, est-ce à dire que les assistants maternels à domicile seraient tenus d'éradiquer tout signe religieux de leur domicile personnel ? Mais quid de la protection de la vie privée ? Et n'y aurait-il pas là une atteinte disproportionnée à la liberté de religion ? Certes, une parade est envisagée en prévoyant qu'il pourrait être dérogé « à l'obligation de neutralité religieuse par une (stipulation contractuelle) » : « mais la liberté de religion (...) (n'inclut-elle pas) le droit de ne pas révéler sa religion »<sup>Note 42</sup> ? Troisième point : toujours dans l'hypothèse d'une extension du principe de laïcité aux structures accueillant des mineurs, quel impact pour les écoles privées confessionnelles ? Seraient-elles également visées ? Et si elles ne le sont pas par dérogation (solution probable), le risque ne serait-il pas d'assister à une augmentation de ce type d'établissements (éventuellement favorisée par des financements étrangers), avec pour conséquence concrète ce que ces propositions de loi souhaitent justement juguler : la montée d'un certain communautarisme ?

**17.** - On le voit, les incertitudes sont nombreuses sachant qu'au-delà de ces points apparemment techniques, deux interrogations majeures – et liées – émergent. La première porte sur la signification même du principe de laïcité dès lors que, classiquement, elle est comprise comme « la neutralité de l'État et la garantie de liberté apportée à toutes les croyances : (or), pour la première fois, elle (serait) entendue dans le sens d'une prohibition »<sup>Note 43</sup>, ce qui constitue une véritable rupture dans notre appréhension traditionnelle du concept<sup>Note 44</sup>. Face à ce processus d'hypertrophie du principe se pose une seconde question qui est celle de savoir quel équilibre réaliser entre respect des libertés individuelles, sauvegarde de l'intérêt général et gestion de la diversité culturelle et religieuse. Une problématique fondamentale à une époque où l'on observe, d'un côté, un processus de privatisation du principe de laïcité<sup>Note 45</sup> mais où, d'un autre, certains s'intéressent à un autre type de gestion de la diversité religieuse au travail, plus inclusif et compris

comme un levier possible de performance économique des entreprises<sup>Note 46</sup> : à l'évidence, il s'agit là d'un débat de fond<sup>Note 47</sup>, aux enjeux majeurs, que l'on ne saurait cependant mener que dans un climat apaisé.

---

Note 1 J. Rivéro, La notion juridique de laïcité : D. 1949, chron. p. 137.

Note 2 Cons. prud'h. Mantes-la-Jolie, 13 déc 2010, n° F10/0057.

Note 3 CA Versailles, 27 oct. 2011 : D. 2012, p. 904, obs. J. Porta.

Note 4 Cass. soc., 19 mars 2013, n° 12-11.690 : JurisData n° 2013-004457 ; JCP S 2013, 1146, note B. Bossu, 2e esp.

Note 5 La Cour de cassation encadre les restrictions à la liberté religieuse des salariés : Liaisons soc. quotidien, 22 mars 2013, n° 16310.

Note 6 Cass. soc., 19 mars 2013, n° 12-11.690, préc. note 4 ; V. infra JCP S 2013, 1298, étude F. Dieu.

Note 7 CE, 22 févr. 2007, n° 264541 : JurisData n° 2007-071473.

Note 8 C. Brice-Delajoux, La laïcité et l'accueil de la petite enfance dans les structures de droit privé : RDP 2012, p. 1585.

Note 9 Communiqué relatif aux arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 2013 (Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28.845 : JurisData n° 2013-004454 et Cass. soc., 19 mars 2013, n° 12-11.690 : JurisData n° 2013-004457 ; JCP S 2013, 1146, note B. Bossu, 1re et 2e esp.).

Note 10 R. Schwartz, La laïcité paradoxalement consacrée : Semaine sociale Lamy 2013, n° 1577, p. 8.

Note 11 M. Peyronnet, Laïcité et illicéité du règlement intérieur d'une entreprise ne gérant pas un service public : Dalloz act., 27 mars 2013.

Note 12 Haut Conseil à l'intégration, avis 1er sept. 2011.

Note 13 F. Rome, Baby Loup dans la bergerie : D. 2013, p. 761.

Note 14 F. Gaudu, L'entreprise de tendance laïque : Dr. soc. 2011, p. 1186.

Note 15 Ph. Waquet, Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance : Gaz. Pal. 1996, p. 1427.

Note 16 Dir. 2000/78/ CE, 27 nov 2000, art 4, § 1.

Note 17 Cass. ass. plén., 19 mai 1978 : D. 1978, jurispr. p. 541, note V. Ardant.

Note 18 F. Gaudu, L'entreprise de tendance laïque, préc. note 14, p. 1186.

Note 19 F. Gaudu, L'entreprise de tendance laïque, préc. note 14, p. 1187.

Note 20 V. Lasserre, Droit et religion : D. 2012, p. 1072.

Note 21 HALDE, Délibération sur le fait religieux, n° 2011-67, 28 mars 2011.

Note 22 F. Gaudu, L'entreprise de tendance laïque, préc. note 14.

Note 23 J.-G. Huglo, Le juge ne tranche pas les questions de société : Semaine sociale Lamy 2013, n° 1577, p. 6.

Note 24 Ibid.

Note 25 P. Lokiec et J. Porta, Droit du travail : relations individuelles de travail : D. 2012, p. 901.

Note 26 F. Champeaux, L'arrêt Baby Loup en six leçons : Semaine sociale Lamy 2013, n° 1577, p. 5.

Note 27 J.-G. Huglo, Le juge ne tranche pas les questions de société, préc. note 23.

Note 28 La Cour de cassation encadre les restrictions à la liberté religieuse des salariés : Liaisons soc. Quotidien, 22 mars 2013, n° 16310.

Note 29 M. Peyronnet, Laïcité et illicéité du règlement intérieur d'une entreprise ne gérant pas un service public, préc. note 11.

Note 30 M. Peyronnet, Laïcité et illicéité du règlement intérieur d'une entreprise ne gérant pas un service public, préc. note 11.

Note 31 La Cour de cassation encadre les restrictions à la liberté religieuse des salariés, préc. note 28.

Note 32 M. Peyronnet, Laïcité et illicéité du règlement intérieur d'une entreprise ne gérant pas un service public, préc. note 11.

Note 33 La Cour de cassation encadre les restrictions à la liberté religieuse des salariés, préc. note 28.

Note 34 Ibid.

Note 35 F. Champeaux, L'arrêt Baby Loup en six leçons, préc. note 26.

Note 36 Proposition de loi n° 56 de F. Laborde et du groupe RDSE. Nouvelle proposition n° 593 de R.-G. Schwartzberg et du groupe Radical, républicain, démocrate et progressiste, enregistrée à la présidence de l'Assemblée nationale le 16 janvier 2013.

Note 37 TA Montreuil, 22 nov 2011, n° 1012015, Mme S. O.

Note 38 L. n° 2010-1192, 11 oct 2010 interdisant dans l'espace public de porter une tenue destinée à dissimuler son visage.

Note 39 F. Dieu, Le droit de dévisager et l'obligation d'être dévisagé : vers une moralisation de l'espace public ? : JCP A 2010, 2355.

Note 40 D. de Béchillon : La Croix, 3 avr. 2013.

Note 41 Cass. soc., 19 mars 2013, n° 12-11.690, préc. note 1.

Note 42 F. Dieu, Laïcité : extension du domaine de la lutte... à la sphère privée : JCP A 2012, act. 60.

Note 43 J.-M. Wœhring : La Croix, 3 avr. 2013.

Note 44 J.-M. Wœhring, Laïcité, neutralité in Dictionnaire Droit des religions, ss-dir. F. Messner : CNRS Éd., 2010, p. 436.

Note 45 F. Dieu, Laïcité : extension du domaine de la lutte... à la sphère privée, préc. note 42.

Note 46 Voir les propositions de l'ANDRH (Le DRH et les enjeux de la compétitivité, 2012. – Sur cet aspect, V. notre article, Quelle place pour la religion au travail ? Débat classique, nouveaux enjeux, mélanges Aliprantis, à paraître).

Note 47 Également présent au niveau européen (CEDH, 15 janvier 2013, req. n° 48420/10, n° 59842/10, n° 51671/10, n° 36516/10).